

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่าง  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
A COMPARATIVE STUDY OF INSTRUCTORS' JOB SATISFACTION IN  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS AND TECHNICAL  
COLLEGES IN EDUCATIONAL REGION 6.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบรียรัมย์

สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบรียรัมย์

บรียรัมย์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2536

ISBN 974 - 8158 - 14 - 4

ลิขสิทธิ์ของบรียรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบรียรัมย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่าง  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
A COMPARATIVE STUDY OF INSTRUCTORS' JOB SATISFACTION IN  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS AND TECHNICAL  
COLLEGES IN EDUCATIONAL REGION 6



นายทวีวัฒน์ บุญยรัตพันธุ์  
MR. KAVEWAT BUNYARATAPAN

เลขหมู่  
เลขทะเบียน 19170  
ส.ย. 2536  
วัน, เดือน, ปี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2536

ISBN 974-8158-14-4

เอกสารลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

A COMPARATIVE STUDY OF INSTRUCTORS' JOB SATISFACTION IN  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS AND TECHNICAL  
COLLEGES IN EDUCATIONAL REGION 6



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

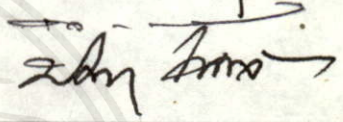
1993

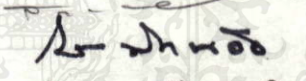
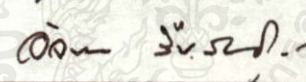
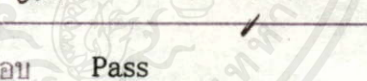
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการ ISBN 974-8158-14-4 เป็นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครุระหว่าง  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
A COMPARATIVE STUDY OF INSTRUCTORS' JOB SATISFACTION IN  
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS AND TECHNICAL  
COLLEGES IN EDUCATIONAL REGION 6

ชื่อนักศึกษา นายกวีวัฒน์ บุญรัตน์ รหัสประจำตัว 31623041  
 หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา  
 ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
 อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ปริยานร วงศ์อนุตรโรจน์  
 อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์  
 ผศ. ประเชษฐ ไทรแจ่มจันทร์

มีนาคม ๖๓  


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.เมธี	ปิ่นธนาภรณ์	
รศ.ดร.ปริยานร	วงศ์อนุตรโรจน์	
ดร.สวัสดิ์	อุดมโกชน์	
อ.ไพรัตน์	ไพฑูริย์	
อ.อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	

ค่าระดับคะแนนที่เป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการสอบ Pass  
 วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 18 มกราคม 2536 เวลา 13.00 น.  
 สถานที่สอบ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

  
 (นายสมณเสถียร สงวรศิลป์)  
 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๖

**หมายเหตุ** การวัดผลวิทยานิพนธ์ ให้ใช้ค่าระดับคะแนนดังนี้  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ค่าระดับคะแนน ผลการศึกษา  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คำปรึกษาและตั้งคำถามถึงผู้ดูแลเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ  
ครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6

นักศึกษา

นายกวีวัฒน์ บุญรัตพันธุ์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชน์

ผศ. ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์

ระดับการศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร

อาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2536

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 2) เปรียบเทียบ  
ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน 4) เปรียบเทียบ  
ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบ  
การณ์ในการสอน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ปีการศึกษา 2534 จำนวน 301 คน

โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ  
F-test

## ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และประสบการณ์ในการสอน 6 ปี ขึ้นไป
2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงาน ระดับปานกลางและมากโดยมีความพึงพอใจระดับสูง 3 ด้าน คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนครูที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 6 ด้านคือ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความเจริญก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนโยบายและการบริหาร
4. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน
5. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้า
6. ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความเจริญก้าวหน้า
7. ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title            A Comparative Study of Instructors' Job  
Satisfaction in Private Vocational Schools  
and Technical Colleges in Educational Region 6

Student                 Mr.Kavewat Bunyaratapan

Thesis Advisor         Assoc.Prof.Dr.Preeyaporn Wonganutroh

Thesis Co-advisors    Dr.Sawat Udomposch  
Assist.Prof. Prachern Saichamjuntr

Level of Study         Master of Industrial Education in Vocational  
Administration

Department            Industrial Education, King Mongkut's Institute,  
of Technology Ladkrabang

Year                     1993

ABSTRACT

The Purpose of the study :

1. To study levels of job satisfaction of instructors in private vocational schools and technical colleges in Educational Region 6.
2. To compare levels of job satisfaction of instructors in private vocational schools and technical colleges in Educational Region 6.
3. To compare instructors' job satisfaction in private vocational schools by gender, educational level, and teaching experience.
4. To compare instructors' job satisfaction in technical colleges by gender, educational level and teaching experience.

Methodology :

This study was conducted among 301 instructors in private vocational schools and technical colleges in Educational Region 6

in academic year of 1991. The questionnaire was used as a research instrument to collect data. The data were analyzed by using percentage, mean and Standard Deviation, t-test and F-test

### Research Findings :

1. Most of the instructors in private vocational schools and technical colleges were male. They had their educational attainment at bachelor's degree and had more than 6 years of teaching experience.
2. Instructors in private vocational schools and technical colleges had moderate and high levels of job satisfaction. Regarding the high levels of job satisfaction, there were type of jobs, responsibilities and job assessment. Six moderate levels of job satisfaction were getting respect, working condition, principal and colleague relationship, self development, policy and administration, salary, welfare and fringe benefits.
3. The significant difference of instructors' job satisfaction in private vocational schools and technical colleges in Educational Region 6 was policy and administration.
4. Instructors in private vocational schools in Educational Region 6 who were different by gender and educational level had similar job satisfaction.
5. Instructors in private vocational schools in Educational Region 6 who were varied by teaching experience had significant differences in getting respect and self development.
6. Male and female instructors in technical colleges in Educational Region 6 had significant difference in self development.
7. Instructors in technical colleges in Educational Region 6 who were varied by educational level and teaching experience had similar job satisfaction.

## กิตติกรรมประกาศ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ เป็นอย่างดี ตั้งแต่ต้น โดยให้คำปรึกษา ให้แนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชน์ ผศ. ประเชษฐ ไทรแจ่มจันทร์ ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ดร. ศิริพรรณ ชุมชน ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยและแก้ไขแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ และรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้ กำลังใจในการทำวิจัย ตลอดจนญาติมิตรทุกท่าน

นายกวีวัฒน์ บุญยรัตพันธุ์  
ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญแผนภาพ.....	XXIV
<b>บทที่</b>	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวความคิดที่นำมาวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
เชิงอรรถ.....	11
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	13
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	14
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน.....	16
ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	28
เชิงอรรถ.....	66
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การแปลความหมายของข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
เชิงอรรถ.....	86
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	192
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	192
การดำเนินการวิจัย.....	192
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	193
สรุปผลการวิจัย.....	194
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	196
อภิปรายผล.....	204
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	220
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	224
เชิงอรรถ.....	225
บรรณานุกรม.....	233
ภาคผนวก.....	245
ประวัติผู้เขียน.....	265

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ลาออก.....	3
2. สถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	4
3. แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	79
4. แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในวิทยาลัยเทคนิค.....	80
5. แสดงการจัดแบบสอบถามตามปัจจัย 9 ด้าน.....	82
6. แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและรับคืน.....	84
7. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม แจกแจงตามประเภทสถานศึกษา.....	88
8. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ.....	89
9. จำนวนครูที่ตอบคำถาม แจกแจงตามระดับการศึกษา.....	90
10. จำนวนครูที่ตอบคำถามแจกแจงตามประสบการณ์ในการสอน.....	91
11. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	93
13. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	94
14. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	96
15. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	97
16. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	98
17. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6	

เอกสารด้านนโยบายและการบริหาร..... 100

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	102
19. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	104
20. สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	105
21. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	106
22. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	108
23. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	110
25. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	111
26. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	112
27. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	114
28. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	116
29. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	118

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30. สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปีจลัย 9 ด้าน.....	119
31. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน.....	120
32. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ.....	121
33. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	122
34. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	123
35. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	124

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
36. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	125
37. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและ การบริหาร.....	127
38. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	129
39. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	130
40. สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	131
41. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจในด้านความ สำเร็จในการทำงาน.....	132

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเฉพาะเท่านั้น ไม่สามารถเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ.....	132
43. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงาน.....	133
44. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบ.....	133
45. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความเจริญก้าวหน้า.....	134
46. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านสภาพของการทำงาน.....	134
47. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านนโยบายและ การบริหาร.....	135

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
48. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	135
49. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านรายได้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน.....	136
50. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในปัจจัย 9 ด้าน.....	136
51. แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 จำแนกตามเพศ.....	137
52. แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	138
53. แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	139
54. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและครูหญิง ของระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในแต่ละปัจจัย 9 ด้าน.....	140
55. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและครูหญิง ของระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน.....	143

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
56. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความ สำเร็จในการทำงาน.....	144
57. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ.....	145
58. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	146
59. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	147
60. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	148
61. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	149

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการเพื่อนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ทำใบเสร็จประโยชน์ด้านการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
62. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	150
63. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	151
64. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความ พึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	152
65. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	153
66. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	154
67. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	155

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่นิพนธ์ตีพิมพ์ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
68. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	156
69. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	157
70. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	158
71. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	160
72. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	161
73. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	162

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
74. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	163
75. สรุปเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของ ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	164
76. แสดงจำนวนและคำร้อยละของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 จำแนกตามเพศ.....	165
77. แสดงจำนวนและคำร้อยละของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	166
78. แสดงจำนวนและคำร้อยละของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	167
79. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและหญิงของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	168
80. สรุปเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและหญิงของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	171

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
81. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	172
82. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	173
83. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	174
84. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	175
85. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	176
86. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	177

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
87. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	178
88. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน.....	179
89. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	180
90. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับ ความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจุบัน 9 ด้าน.....	181
91. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	182
92. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	183

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

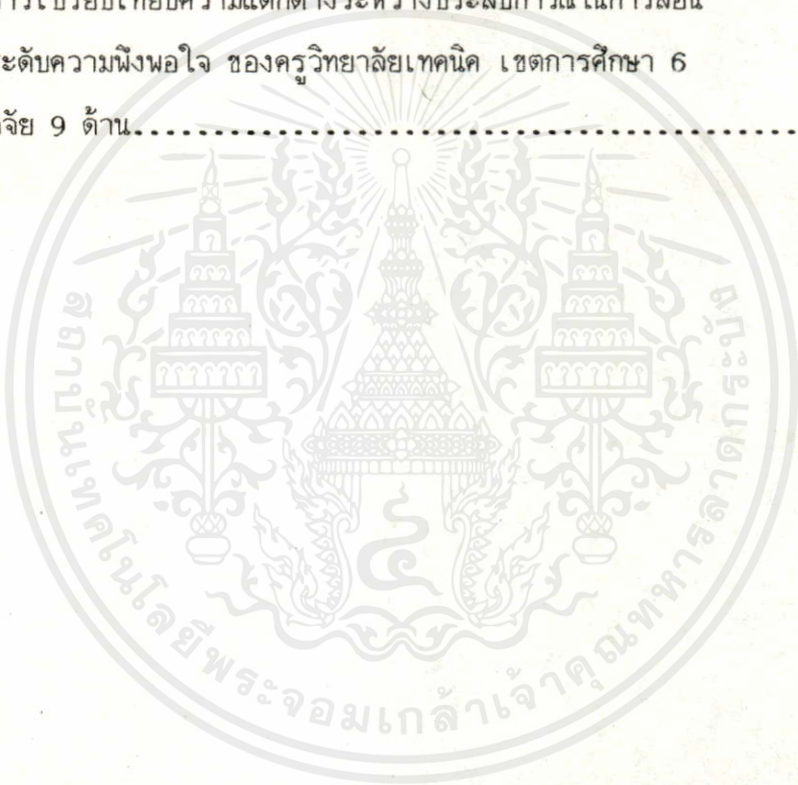
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
93. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน.....	184
94. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ.....	185
95. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า.....	186
96. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน.....	187
97. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและการบริหาร.....	188
98. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน.....	189

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
99. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	190
100. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน.....	191



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงาน.....	16
2. แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดี มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน.....	17
3. แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดี นำไปสู่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจนี้ มีผลย้อนกลับทำให้เกิด การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น.....	17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์การได้ก็ตามผู้บริหารขององค์การนั้นย่อมจะต้องพยายามอย่างเต็มที่ที่จะบริหารงานให้ก้าวหน้าเจริญรุ่งเรือง และเนื่องจากองค์การเป็นแหล่งรวมของมนุษย์จำนวนหนึ่ง มักจะมีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ตามความยากง่ายของงาน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากความสำเร็จของงานนั้นแท้ที่จริงแล้วขึ้นอยู่กับบุคลากรในหน่วยงานนั้นโดยตรง ดังที่ ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ กล่าวไว้ว่า

องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศเพื่อ งาน<sup>1</sup>

องค์การการศึกษาก็เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นที่ต้องการความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นการศึกษาเอกชน ดังที่ รุ่ง แก้วแดง กล่าวไว้ว่า

การศึกษาเอกชนนั้น มีบทบาทอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ สามารถแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้เป็นจำนวนมากทั้งในด้าน

เอกสาร จำนวนนักเรียน งบประมาณ กล่าวคือ ปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษานี้ด้านการค้า ไม่ว่าจะโรงเรียนที่มีนักเรียนทั้งสิ้นประมาณ 1.3 ล้านคน หากรัฐรับผิดชอบจะต้องใช้งบประมาณจ่ายเป็นเงินเดือนครู ประมาณ 5,688 ล้านบาท แต่เอกชนเป็น

ผู้รับภาระ รัฐบาลเพียงให้เงินอุดหนุนปีละประมาณ 607 ล้านบาท ซึ่งประหยัด  
งบประมาณได้ถึง 5,081 ล้านบาท<sup>2</sup>

การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นที่ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับนี้จะต้องมีความรู้  
ความเข้าใจ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ การจัดการศึกษาในระ  
ดับนี้ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ดังนั้นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้  
การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ และสามารถสนองต่อนโยบายของรัฐบาลได้ ก็คือผู้บริหาร  
โรงเรียน และครู อาจารย์ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และ  
ความสามารถในการบริหารงานการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ พอ  
สรุปได้ว่า งานบริหารการศึกษามีอยู่ 5 ประการคือ งานวิชาการ งานธุรการ งานบริหาร  
งานบุคคล งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน และงานกิจการนักเรียน ในบรรดางานบริหารการศึกษา  
ทั้ง 5 ประการนี้ งานบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของงานบริหารการศึกษา ถ้าผู้บริหาร  
โรงเรียนสามารถบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเอื้ออำนวยให้การบริหาร  
งานในด้านอื่น ๆ เป็นไปด้วยดีเช่นกัน ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะครู อาจารย์ที่  
ปฏิบัติการสอน จึงเป็นบุคลากรหลักที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอน  
บรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ในการบริหารบุคลากรเหล่านี้  
เป็นพิเศษ ดังที่ ภัยูญ สาธร ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการ และวงการศึกษาก็ถือว่า  
งานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารเพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดา  
สิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใดก็  
จะไม่มี ความหมายเลย ถ้าคนใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือ  
ขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน<sup>3</sup>

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะ  
งานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักคิดเห็นว่าไปให้ประโยชน์กับครูก็  
ความกระตือรือร้นที่จะทำงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดีและในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มี  
ไม่ว่ากรรม ได้ทางอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแบบอื่นอีก และต้องอึ้งมองถึงเขาของเอกสารทุกครั้งที่มาไปใช้  
ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความ

ไม่พึงพอใจส่วนหนึ่ง จะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงาน และการลาออกจากงาน<sup>4</sup>

จากรายงานการศึกษาของ Victor H. Vroom เกี่ยวกับความพึงพอใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรงระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน<sup>5</sup> และจากการศึกษาของ C.N.Greene ได้สรุปว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนเอง เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน<sup>6</sup>

ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ปัจจุบันส่วนหนึ่งของปัญหาก็คือการขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้จะเห็นได้จากสถิติการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ค่อนข้างสูง โดยพิจารณาจากสถิติการลาออกของครู เมื่อ พ.ศ. 2531 และ ปี พ.ศ. 2532 คือ<sup>7</sup>

#### ตารางที่ 1

#### แสดงจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ลาออก

	2531 (ม.ค. - ธ.ค.)	2532 (ม.ค. - ต.ค.)
จำนวนครู	3,946	4,397
จำนวนที่ลาออก	591	613
คิดเป็นเปอร์เซ็นต์	14.98	13.94

นอกจากนี้หากพิจารณาถึงด้านสวัสดิการ และบริการของโรงเรียนแล้วก็ยังมีน้อยอยู่ โรงเรียนบางแห่งก็จ้างครูวุฒิต่ำ จ่ายเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ ครูมีภาระงานสอนที่ค่อนข้างมาก ในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงขึ้นทำให้ครูต้องแสวงหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ครูบางส่วนขาดความพึงพอใจจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการสอน ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ขาดความมั่นใจในการทำงาน ขาดโอกาสที่จะ

ก้าวหน้า ขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ขาดสวัสดิการที่เหมาะสม ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาครูลาออกอย่างไม่รู้ที่สิ้นสุด<sup>๑</sup>

เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาของรัฐด้านอาชีวศึกษา ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานซึ่งมีครูอาจารย์ที่มีวุฒิ วศ.บ ค.อ.บ และ อส.บ อยู่เป็นจำนวนมาก เพราะมีสถานศึกษาที่เปิดสอนด้านช่างอุตสาหกรรมอยู่หลายประเภท คือ วิทยาลัยเทคนิค 79 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ (ศูนย์ฝึกวิชาชีวะเดิม) 14 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง (โรงเรียนสารพัดช่างเดิม) 28 แห่ง ทั้งหมดมีครูช่างอุตสาหกรรมอยู่ 5,396 คน วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2,781 คน<sup>๑</sup> ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ครู อาจารย์ ด้านช่างอุตสาหกรรมลาออกเพื่อไปทำงานอื่นเป็นจำนวนมากดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

สถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา<sup>10</sup>

ปีงบประมาณ	จำนวนครูลาออก			หมายเหตุ
	ครูช่าง <sup>๓</sup>	สาขาอื่น	รวมทั้งหมด	
2531	86 คน	59 คน	145 คน	
2532	110 คน	87 คน	197 คน	
2533	85 คน	63 คน	148 คน	
2534	67 คน	44 คน	111 คน	นับถึง เม.ย. 34

จากข้อมูลดังกล่าวเป็นปัญหาที่กรมอาชีวศึกษาต้องประสบในขณะที่กำลังมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนในระดับช่างเทคนิคและช่างฝีมือ ซึ่งก็มีความต้องการของตลาดแรงงานที่มีอัตราค่อนข้างสูง อีกทั้งปัจจุบันสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปยังขาดแคลน

ทั้งคุณภาพและปริมาณอยู่ คือ มีอัตราต่อนักเรียน 1:19 ในขณะที่นานาอารยะประเทศมีอัตราส่วน 1: 12-16<sup>11</sup>

ปัญหาดังกล่าวรัฐบาลได้เร่งดำเนินการแก้ไข โดยจัดสรรงบประมาณพิเศษให้มหาวิทยาลัยและสถาบันเทคโนโลยีของรัฐเพื่อเพิ่มกำลังผลิตขึ้นอีก รวมทั้งส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาของเอกชนเปิดสอนในคณะวิชาวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นอีกหลายแห่ง แต่อย่างไรก็ตามการผลิตกำลังคนไม่ใช่การผลิตสินค้าไม่สามารถเร่งภายใน 24 ชม. ต้องใช้เวลามากถึง 4 ปีถึงจะได้บุคลากรออกมา 1 รุ่น ในเวลาเดียวกับที่มีการผลิตกำลังคนอยู่นั้น ธุรกิจอุตสาหกรรมก็เจริญเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความจำเป็นจะต้องใช้กำลังคนอย่างเร่งด่วน ทำให้เกิดการแสวงหากำลังคนที่มีคุณสมบัติเหมือนหรือใกล้เคียง เช่น วุฒิ.วศ.บ ค.อ.บ. อส.บ ที่ทำงานอยู่ในภาคราชการในส่วนต่าง ๆ ให้ออกไปทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรม โดยการจูงใจด้วยผลตอบแทนสูงกว่าหลายเท่าตัวทั้งอัตราเงินเดือน สวัสดิการและความมั่นคง เจริญก้าวหน้าในงานอาชีพจะพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของรัฐที่มีความมั่นคง ความก้าวหน้า มีสวัสดิการดีก็มีการลาออกจากงานเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเลือกศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6" โดยศึกษาเฉพาะความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติการสอนการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมากบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย<sup>12</sup> ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากพอสมควร ซึ่งจะสามารถบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โดยสามารถจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้พบเห็นความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูที่ประสงค์ขอลาออก หรือย้ายหาที่ทำงานใหม่เป็นจำนวนมากในแต่ละปี การที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างโรงเรียนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 เพราะเป็นเรื่องน่าศึกษาว่าระหว่างครูทั้ง 2 แห่งนี้ แห่งใดมีความพึงพอใจแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร จากข้อเท็จจริงที่พบเห็นคือ ครูที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามักได้เงินเดือนสูงกว่าวุฒิ ส่วนครูวิทยาลัยเทคนิคได้รับเงินเดือนตามวุฒิ จากงาน

วิจัยของ ชนากานต์ ยืนยง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลาง<sup>13</sup> ส่วนครูโรงเรียนที่ทำงานในสถานศึกษาของรัฐ จากงานวิจัยของ วิทยา โพธิ์สุ พบว่า ครูวิทยาลัยสารพัดช่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง<sup>14</sup> ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจทั้ง 2 หน่วยงานนี้ว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไร เพื่อจะได้ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยประสงค์ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยใช้เป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหาร โรงเรียนในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในแต่ละโรงเรียนหรือวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### แนวคิดที่นำมาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ไม่ใช้สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations : Superior)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations : Subordinate)

อีกสารนิพนธ์เป็นอีกสารนิพนธ์ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations : Peers)

6. ฐานะของอาชีพ (Status)
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
8. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติ ตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจ อันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (needs) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ผู้วิจัยสรุปแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (TWO FACTORS THEORY) ของ Herzberg<sup>15</sup> ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูน 11 ข้อ และปัจจัยจูงใจ 5 ข้อ ผู้วิจัยเอา บางข้อรวมเข้าด้วยกัน เพื่อความกระชับรัด และความเหมาะสมของข้อมูลได้ 9 ด้าน คือ

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน                          | ปัจจัยจูงใจ  |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ                      | ปัจจัยจูงใจ  |
| 3. ลักษณะของงาน                                  | ปัจจัยจูงใจ  |
| 4. ความรับผิดชอบ                                 | ปัจจัยจูงใจ  |
| 5. ความเจริญก้าวหน้า                             | ปัจจัยจูงใจ  |
| 6. สภาพของการทำงาน                               | ปัจจัยค่าจูน |
| 7. นโยบายและการบริหาร                            | ปัจจัยค่าจูน |
| 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | ปัจจัยค่าจูน |
| 9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน             | ปัจจัยค่าจูน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดก็ตามสงวนลิขสิทธิ์และสงวนสิทธิ์ในชื่อของเอกสารนี้ทุกประการที่มีการนำไปใช้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยแบ่งตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

### คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

**ครู** หมายถึง ผู้ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้สอนวิชาชีพและวิชาสามัญหรือวิชาสัมพันธ์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 6

**ระดับการศึกษา** หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาของครู แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

**ประสบการณ์ในการสอน** หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 3 ปี ตั้งแต่ 3-6 ปี 6 ปีขึ้นไป

**โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา** หมายถึง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่จัดการศึกษาระบบโรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 6

**วิทยาลัยเทคนิค** หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาล ในเขตการศึกษา 6  
**สังกัดกรมอาชีวศึกษา** กระทรวงศึกษาธิการ

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้รับใบอนุญาตในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือโครงการที่กำหนดไว้จนเกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

**การได้รับความยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จ

**ลักษณะของงาน** หมายถึง ความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ ความรู้สึก ทำท่ายให้อยากทำอยากปฏิบัติ ตลอดจนตนเองมีความรู้สึกว่าจะสามารถจะทำได้

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมายกำหนดเวลาของแผนงาน

**ความเจริญก้าวหน้า** หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษาต่อ เข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

**สภาพของการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน มีความสะอาดสบาย และคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ

**นโยบายและการบริหาร** หมายถึง นโยบายและการบริหารโรงเรียนที่ครูสังกัดอยู่ ว่า มีนโยบายแน่นอน การบริหารมีประสิทธิภาพและเป็นที่พอใจของคณะครู

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาตลอดจนครูคนอื่นและนักเรียน ความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทันมิตร

**รายได้สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ รายได้พิเศษได้จากการสอนเพิ่มขึ้น สวัสดิการที่ทางโรงเรียนและทางกระทรวงศึกษาให้ไว้

### ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าดังต่อไปนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความเจริญก้าวหน้า
- 1.6 สภาพของการทำงาน
- 1.7 นโยบาย และการบริหาร
- 1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.9 รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูที่สอนโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค

### เขตการศึกษา 6

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งทำการปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2534

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่สอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 จำนวน 6 วิทยาลัย ซึ่งทำการปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2534

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครูในด้าน

สถานศึกษา

เพศ

ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการสอน

- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ประกอบด้วยปัจจัย 9 ข้อ คือ

- ความสำเร็จในการทำงาน
  - การได้รับการยอมรับนับถือ
  - ลักษณะของงาน
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่หรือแจกจ่ายเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ความรับผิดชอบ
- ความเจริญก้าวหน้า
- สภาพของการทำงาน
- นโยบายและการบริหาร
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน
3. ครูที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

### เชิงอรรถ

<sup>1</sup> ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 67.

<sup>2</sup> รุ่ง แก้วแดง, "แนวความคิดในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารการศึกษาเอกชน," การศึกษาเอกชน 14 (พฤษภาคม 2532), หน้า 4.

<sup>3</sup> ภิญโญ สาร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 5.

<sup>4</sup> คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522), หน้า 241.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York : John Wiley & Sons, 1964), p. 48.

<sup>6</sup> C.N. Greene, "The Satisfaction-Performance Controversy, New Developments and Their Implication," *Business Harison* (October 1972), pp. 31-41.

<sup>7</sup> คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน, "สถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษา เอกชน," อัดสำเนา.

<sup>8</sup> พา ไชยเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 125.

<sup>9</sup> กองแผนงาน, สถิติข้อมูลปี 2533 (กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2533), หน้า 18.

<sup>10</sup> กองการเจ้าหน้าที่, ข้อมูลบุคลากรลาออก (กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2534), หน้า 13.

<sup>11</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>12</sup> Dale S. Beach, *Personnel : The Management of People at Work*, 2d ed, (London : Macmillan Co., 1970), p. 381.

<sup>13</sup> ชนาภานต์ ยืนยง, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.

<sup>14</sup> วิทยา โนธิ์สุ, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

<sup>15</sup> Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Block Snyderman, *The Motivation to Work*, (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการบริหารงาน อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะผลสำเร็จ หรือความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งอยู่กับการปฏิบัติงานของคนเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อจะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลงานนั้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในวงการศึกษาที่เช่นกัน ครู อาจารย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะครู อาจารย์เป็นบุคลากรที่จะทำให้การศึกษารบรรลุผลสำเร็จได้ ถ้าครู อาจารย์แต่ละคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะสามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ แต่ถ้าครู อาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลผลิตที่ได้ก็จะปรากฏในทางตรงกันข้าม ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ธำรงรักษาให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากตำรา งานวิจัยและบทความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
4. ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Carter V. Good ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับของความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน<sup>1</sup> ส่วน Benjamin B. Wolman ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ซึ่งความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือ แรงจูงใจ<sup>2</sup>

Smith ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานผลรวมทางจิตวิทยา สรีระและสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้น ผุดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน<sup>3</sup> ซึ่งคล้ายคลึงกับ Vroom กล่าวว่า

ความพึงพอใจการทำงาน เป็นท่าทีหรือทัศนคติที่ต่องานและขวัญในโรงงาน อุตสาหกรรม สามประการนี้มีความหมายเดียวกัน ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลในการทำงานของบุคคลซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไปการที่มีทัศนคติต่อต่องาน คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน<sup>4</sup>

ความคิดของ Vroom ต่างจากความคิดของ Blum และ Naylor ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคำว่า ท่าทีหรือทัศนคติที่ต่องานว่า

ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญในวงการอุตสาหกรรม ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ตาม ความหมายที่แตกต่างกันก็คือ ความพึงพอใจหมายถึงทัศนคติที่ดีทั่วไปต่องานซึ่งเป็นผลรวมของทัศนคติหลาย ๆ อย่าง ส่วนขวัญในวงการอุตสาหกรรม หมายถึง ความพร้อมที่จะทำเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงาน<sup>5</sup>

Strauss และ Sayles ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไปว่าหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากไปใช้ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ

และทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ Applewhite ได้แยกความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่า

เป็นเรื่องของกลุ่ม แต่ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายกว้างรวมความพึงพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีสุขในที่ทำงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีทัศนคติที่ดีต่องานและมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้<sup>7</sup>

Morse ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง

ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและความเครียดที่มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นก็ลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้<sup>8</sup>

James Drever ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์<sup>9</sup> Keith Davis กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนงานที่มีต่องานและต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ<sup>10</sup>

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ ความหมาย พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนขวัญหรือกำลังใจ อีกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปประโยชน์ด้านการค้า มิถุนองรวม ๆ ไปถึงกลุ่มของบุคคลในองค์การด้วยว่ากลุ่มบุคคลนั้น มีความพอใจ มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้กับองค์การนั้น

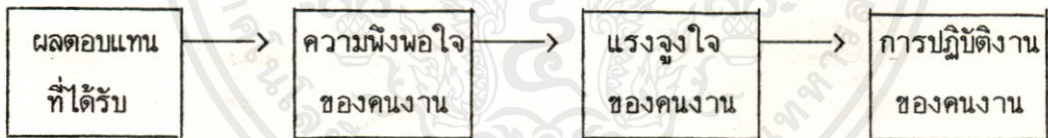
## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงาน ได้มีแนวความคิดที่แตกต่างกันเป็น 2 นัย กล่าวคือ

แนวความคิดเริ่มแรก เชื่อกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง Davis ได้กล่าวถึงแนวความคิดนี้ว่า "ความพึงพอใจในระดับสูง จะนำไปสู่การปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูง"<sup>11</sup> ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยแนวความคิดนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมุ่งที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจัดหาองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ดี อันได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี แนวความคิดดังกล่าวนี้จะเห็นได้จากแผนภาพต่อไปนี้<sup>12</sup>

### แผนภาพที่ 1

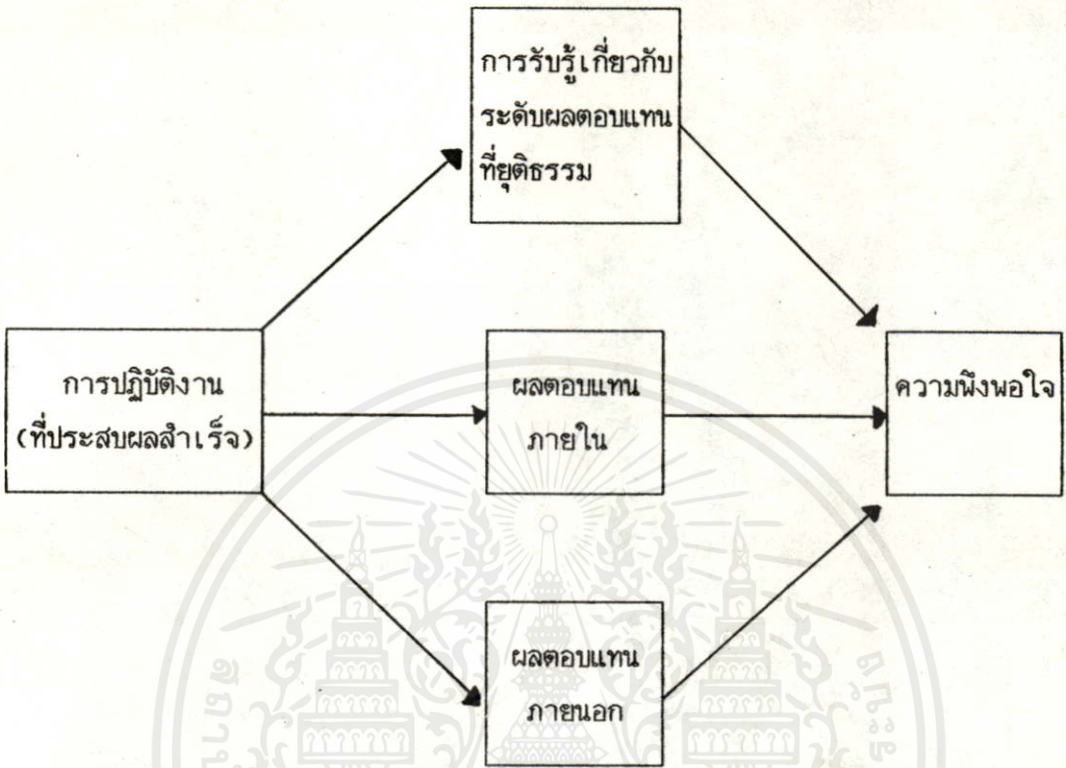
แสดงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน



ส่วนอีกแนวความคิดหนึ่ง เป็นผลจากการศึกษา และวิจัย โดยใช้แนวความคิดแรกเป็นหลัก และพบว่า ความพึงพอใจไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง Edward E. Lawler ได้กล่าวถึงผลการศึกษาลูกค้าส่วนใหญ่พบว่า "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ ผู้ปฏิบัติงานที่ตึงเครียดเหมือนจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ดีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น"<sup>13</sup> ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามแนวความคิดใหม่นี้ คือ การปฏิบัติงานที่ดีมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง โดยที่ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจนั้น มีผลตอบแทนเป็นตัวแปรคั่นอยู่ระหว่างกลางคั่นจะเห็นได้จากแผนภาพที่ Edward E. Lawler และ Lyman W. Porter แสดงไว้ดังนี้<sup>14</sup>

แผนภาพที่ 2

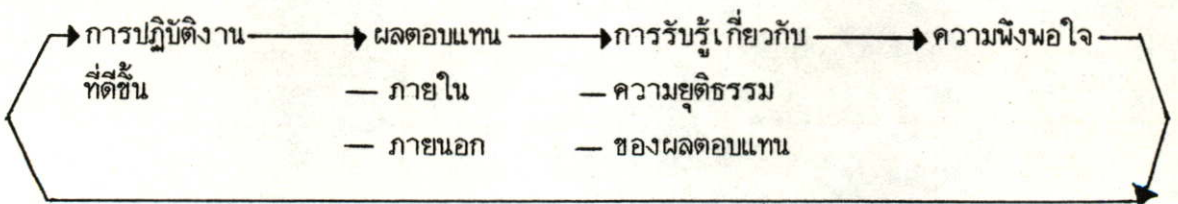
แสดงถึงการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



จากแผนภาพนี้ Davis ได้นำมาปรับให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะปรากฏในแผนภาพที่ 3 ต่อไปนี้<sup>15</sup>

แผนภาพที่ 3

แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจมีผลย้อนกลับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาหรือข้อมูลใดๆของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Davis ได้อธิบายแผนภาพนี้ว่า

การปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งจะกลายเป็นผลย้อนกลับที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต เมื่อคนปฏิบัติงานได้ดีก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น การปฏิบัติงานที่ดีก็นำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และถ้าผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรม ก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ทั้งสองกรณี ระดับความพึงพอใจจะย้อนกลับไปมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต<sup>16</sup>

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าตามแนวความคิดระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานและจำนวนผลตอบแทนที่ได้รับจริงกับการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนนั้นและในขณะเดียวกันระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย

สำหรับผลตอบแทนจะมีอยู่ 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากผลการปฏิบัติงานของเขาเอง อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะสนองความต้องการในระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงานหรือองค์การตามผลของการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะ และความมั่นคง ซึ่งสามารถสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ และมีผลโดยตรงค่อนข้างน้อยต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้งสองดังกล่าว เป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหารที่จะศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงานของตน ไม่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม สิ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึง

และจัดให้มากขึ้นเพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลตอบแทน เพราะถ้าสามารถจัดได้อย่างเหมาะสมแล้วก็จะ เป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่จะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่ดี

### ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจได้มาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ภาระหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษา นอกจากจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการวางแผนงาน การวินิจฉัยสั่งการ การประสานประโยชน์ของบุคคลและสถานศึกษา ตลอดจนการเป็นอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแล้วยังต้องโน้มนำจิตใจของผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี เพื่อให้เกิดพลังร่วมกลุ่มในอันที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ หัวหน้าสถานศึกษา จะต้องซาบซึ้งถึงความรู้ ความสามารถ นิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อปรับปรุงทั้ง ในด้านวัตถุประสงค์ส่วนตัวบุคคลและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ให้กลมกลืนกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) หลักเบื้องต้น 3 ประการคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่สิ้นสุดหลักข้อนี้ท่านผู้อ่านคงเห็น ได้ชัดเจนว่ามนุษย์ไม่เคยหมดความต้องการ เมื่อมนุษย์สนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้น ตีขึ้น มากขึ้น หรือขึ้น เป็นต้น

2. อิทธิพลใด ๆ จะมีผลต่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ

เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความหมายไป และไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจึง ใช้ความต้องการที่บุคลากรกำลังต้องการนี้เป็นเครื่องจูงใจในการบริหาร

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีเป็นลำดับขึ้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความ

ต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็  
ตามมา<sup>17</sup>

Maslow ได้สรุปลักษณะการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ  
ต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับชั้นของความต้องการ จะมีลักษณะลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ  
ขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการ  
ตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่  
อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน  
และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการ  
ทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะคิดถึงความปลอดภัยของตน มีความ  
ปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองในลักษณะต่าง ๆ เช่น เกี่ยวกับอุบัติเหตุ  
อาชญากรรม การประกันภัยต่าง ๆ ตลอดทั้งความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่  
ความต้องการร่วมกิจกรรมกับสังคม ต้องการความรักจากเพื่อนฝูงและสมาชิกใน  
สังคมหรือหน่วยงาน

4. ความต้องการได้รับยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs)  
ได้แก่ การมีฐานะเด่น มีชื่อเสียง มีตำแหน่งหน้าที่สูงตลอดจนการได้ใกล้ชิดบุคคล  
สำคัญ

5. ความต้องการในความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-  
actualization Needs) ซึ่งถือเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของแต่ละบุคคล  
เช่น การไฝ่ฝันอยากเป็นนายกรัฐมนตรี เป็นต้น<sup>18</sup>

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับของ Maslow สรุปได้ว่าความต้องการ  
การทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากันบุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการนำ  
บทความความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้นการจูงใจตามทฤษฎีนี้จะพยายามตอบสนองความต้องการ

การของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับที่แตกต่างกันไปและความต้องการตั้งแต่ลำดับ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้น

ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญและได้รับความสนใจทั้งในแง่การศึกษาวิจัยและการประยุกต์ทางด้านการบริหารอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg คือ Herzberg's Two Factor Theory ทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory Herzberg และคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pannsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้าง ความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุนมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of

Growth)

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations : Superior)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations : Subordinate)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations : Peers)
6. ฐานะของอาชีพ (Status)
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
8. นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)<sup>19</sup>

ปัจจัยค่าจูง ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คน ไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ<sup>20</sup> กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยค่าจูงไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากปัจจัยค่าจูงมีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่าคนเราจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง<sup>21</sup> ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน<sup>22</sup>

ก่อนหน้าที่ Herzberg จะได้ศึกษาแนวคิดดังกล่าว นักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ท่านหนึ่ง คือ Douglas McGregor ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตต์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น โดยขาดให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการทำหนังสือชื่อ "The Human Side of Enterprise" ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนไม่ต่างกันแต่อย่างใด ทั้งยังมีให้คิดแบบแผน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่ครั้งที่มีกรณำไปใช้ พฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูป Theory X and Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบ

ลักษณะของคนให้ เห็น ในสองทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. มนุษย์โดยปกติไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยง เมื่อมีโอกาส
2. โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้คนได้ปฏิบัติงานให้ บรรลุลักษณะประสงค์ขององค์การ จึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วย วิธีการลงโทษต่าง ๆ
3. มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัวเองเป็นสำคัญจนกระทั่งไม่เอาใจใส่ในความ ต้องการขององค์การเท่าที่ควร
4. มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการความมั่นคง ในการทำงานเหนือกว่าสิ่งอื่นใด
5. มนุษย์เมื่อเข้ามาทำงานมักจะขาดความปรารถนาและมักจะถูกพวก ไม่เอาไหนชักนำไปในทางเสื่อมเสียได้ง่าย<sup>23</sup>

ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของคนทั้ง 5 ประการนี้ กำลังจะสูญไปจากสังคมปัจจุบัน เพราะการบริหารงานแบบนั้นไม่มีส่วนช่วยส่งเสริมที่ดีต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจใน การทำงาน จึงต้องทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ดีกว่าที่พบในข้อสันนิษฐานของทฤษฎี X นี้ McGregor ได้นำแนวความคิดของ Maslow และนำเอาทฤษฎีจูงใจของ Herzberg มาเป็นข้อสันนิษฐาน ข้อสันนิษฐานใหม่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยเรียกข้อสันนิษฐานใหม่นี้ว่า ทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y

ตามทฤษฎี Y พอสรุปได้ว่า

1. คนทั่วไปมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบทำงานเสมอไป คนอาจถือว่าเป็น สิ่งที่สนุกสนานหรือให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย งานต่าง ๆ จะเป็นสิ่งดีหรือเลวขึ้น อยู่กับสภาพของการควบคุมและการจัดการอย่างเหมาะสม ก็จะเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถ ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีพิเศษแบบสงวนลิขสิทธิ์ และต้องขออนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อนมิใช่

2. การออกคำสั่ง การควบคุม การบ่นบ่นาเพิ่นจรวงวัล การลงโทษทางวินัย มิใช่เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้คนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานคนเรา

จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การก็ต่อเมื่อเขามีความศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น

3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีทุ่มเทตนเองต่องานขององค์การย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

4. ถ้าหากงานต่าง ๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้วคนงานจะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีคือ มีความคิด ความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การได้เป็นอย่างดี<sup>24</sup>

เมื่อผู้บริหารได้ทราบถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ผู้บริหารก็ควรพยายามหาวิธีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg, McGregor

จะพิจารณาถึงส่วนที่มีลักษณะสอดคล้องกับสัมพันธ์กันของทั้ง 3 ทฤษฎี จะเห็นได้ว่าความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทของทฤษฎีจูงใจของ Maslow คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงและความต้องการทางด้านสังคมนั้นอาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยค่าจูงใจที่เรียกว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors ของ Herzberg และเทียบได้กับทฤษฎี X ของ McGregor<sup>25</sup>

ความต้องการระดับสูงหรือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตเปรียบเสมือนปัจจัยจูงใจที่เรียกว่า Motivational Factors ที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน ทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขา จากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้นความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของ Maslow และปัจจัยจูงใจของ Herzberg จึงใช้ข้อสมมติฐานอย่างเดียวกันตามทฤษฎี Y<sup>26</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกริใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านธุรกิจ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ออกไป และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิต่อไปนี้ จะแสดงให้เห็นถึงแนวคิดของความสัมพันธ์ในส่วน โครงสร้าง และ ส่วนประกอบของทั้งทฤษฎีที่ได้กล่าวถึง

แสดงความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor<sup>27</sup>

Maslow	Herzberg	McGregor
Higher-level Needs	Motivators	Theory Y :
	Achievement	Satisfaction of Esteem
Self-actualization	Recognition	and Self-actualization
Esteem	Advancement	Needs
	Responsibility	Responsibility
	Work Itself	Imagination and Creativity
		Self-direction and Self-Control
Lower-level Needs	Hygiene Factors	Theory X :
Social	Company Policy and	Security Above
Safety	Administration	All
Physiological	Supervision	Direction Presesable
	Interpersonal	Threats of Punishment
	Relations Salary	Needed
	Working Condition	

แนวความคิดที่ได้จากทฤษฎีการจูงใจทั้งสามทฤษฎีดังกล่าวนี้ ได้ยืนยันให้เห็นถึงปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงในตอนต้นแล้ว องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้งสามทฤษฎีนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยยืนยันให้การกำหนดกรอบของแนวความคิดในการวิจัย (Research Fram Work) ครั้งนี้จะให้กระชับมันยิ่งขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรสำคัญสำหรับการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจ

Scott Myers เสนอความคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในงาน โดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผลและอธิบายถึงลักษณะจุดเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติการมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้นำ
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้คือ
  - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
  - 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
  - 3.4 งานมีลักษณะท้าทาย
  - 3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้<sup>28</sup>

ภิญโญ สาธร ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกันที่สำคัญมี 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศมีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้อะไรทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด รถประจำตำแหน่ง ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพ

สังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่อาคารศึกษานิเทศก์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าแบ่งพวก ครูทุกคนอยู่ในฐานะที่ทัดเทียมในทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้ ครูไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุกด้าน

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า  
ตนมีส่วนร่วมสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนในการแก้ไข  
สถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน<sup>29</sup>

ฝ่ายนิติศาสตร์บริหาร ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
ได้ให้แนวทางการบำรุงขวัญ และชักจูงใจไว้ 6 ประการ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้าง ควรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และให้ความ  
เป็นธรรมแก่ทุกคน
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ท่า เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ความ  
ชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงานทุกคนควรได้รับความยกย่องนับถือจากพวก  
เดียวกันจะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น
6. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับครู-อาจารย์ ควรจะตั้งอยู่บน  
ฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นครู-อาจารย์เป็นเครื่องจักร  
เป็นคนเกี่ยวคร้านต้องคอยตักเตือน คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่ต้องหาทาง  
จูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการได้ดังต่อไปนี้
  - 6.1 อยู่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำให้เขาใช้  
ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และให้เขาได้ภูมิใจในงานที่ทำ
  - 6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้า  
ปรึกษาหรือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนรวม  
ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย
  - 6.3 อธิบายวางตัวเป็นนายและต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา  
ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ
  - 6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำแล้ว ไม่ควรแย่งงานนั้น กลับมาทำ  
เสียเองหรือให้คนอื่นทำ ควรให้เขามีอิสระในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.5 หัวหน้าสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานไหลลื่น ขาดความมั่นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเรขาดความมั่นใจตามไปด้วย

6.6 ต้องรู้ว่าตนเอง กำลังทำอะไรอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาคือ คุณนโยบายในขณะที่เดียวกันคุณปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายอย่าทำเป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ทั้งของผู้ได้บังคับบัญชา และของสถานศึกษาได้เสมอ

6.7 การจัดสวัสดิการที่ดีหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน นอกเหนือจากที่เขาได้เป็นพิเศษขึ้น โดยถือเป็นพวกที่ปิดเป่าความทุกข์ร้อนของบุคคลในสถานศึกษา คนงานจะมีขวัญดีขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการบำบัดจากสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

6.8 สภาแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวของการทำให้เกิดขวัญดี จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางจิตใจเสริมด้วย คือทำให้เขาสะดวกสบายและเป็นสุขทางใจด้วย<sup>๓๐</sup>

ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ในด้านของการทำงานขององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้น ได้มีการค้นคว้าและศึกษากันอย่างมากมาย ซึ่งพอจะประมวลเสนอไว้ดังนี้

Gilmer ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการใน

## เรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุกันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่างที่ยืนยันว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำนาญ เจตตอนแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย<sup>31</sup>

Jiffin and McCormick ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. สภาพการทำงาน

2. บริษัทและการจัดการ

3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง<sup>32</sup>

Chester I. Barnard ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความ  
พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ  
สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-Material  
Opportunities) หมายถึง โอกาสจะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจ  
พิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable  
Physical Conditions) ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพ  
แวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefitions) หมายถึง การที่  
หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกรัก  
พอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness)  
หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม  
ตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Adaptation of  
Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การ  
ปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติ  
ของแต่ละบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นานจากนี้มันจะไปประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ถ้าหากมีผู้ใดคัดลอกโดยไม่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน<sup>33</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน ได้สรุปปัจจัยที่เกื้ออำนวยต่อความพึงพอใจให้คนอยากทำงานไว้

## 2. ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าคุณคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work) เป็นต้น<sup>34</sup>

Charles R. Milton ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ต่อกัน
9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน<sup>35</sup>

Edwin E. Ghiselli และ Clarence W. Brown เสนอองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงานแตกต่างจากที่ได้กล่าวมาแล้วคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หมายความว่า อาชีพนั้นอยู่ในสถานะหรือความนิยมของคนอย่างไร ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูง เป็นที่นับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานต่าง ๆ อยู่ในลักษณะสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปฏิบัติ

3. ระดับอายุ (Age) จากการวิจัยพบว่า บางครั้งก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บางครั้งก็ไม่มีความสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานระหว่างอายุ 25-34 ปี และอายุ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. รายได้ (Finance Incentives) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ย่อมมีผลต่อขวัญและการผลิต<sup>38</sup>

ในความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว มักจะสอดคล้องกันจึงอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย 9 ด้าน

1. ความสำเร็จในการทำงาน ตัวยบ่งชี้ความพึงพอใจ ความสำเร็จในการทำงาน

(1) งานที่ทำประสพผลตามจุดมุ่งหมาย

(2) แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานได้ผลสำเร็จ

(3) ผลงานที่ทำสำเร็จได้รับความสนใจจากผู้อื่น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ ตัวยบ่งชี้ความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับนับถือ

(1) การได้รับการยกย่องเชื่อถือในความรู้

(2) การได้รับการยกย่องเชื่อถือในความสามารถ

(3) การได้รับการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตัวยบ่งชี้ความพึงพอใจลักษณะของงานที่เลือกมาคือ

(1) งานที่ช่วยให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้

(2) งานที่ช่วยให้พัฒนาตนเองด้านประสบการณ์

(3) งานที่ใช้ควมริเริ่มสร้างสรรค์

(4) งานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ว่าผ่านการใช้อานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความรับผิดชอบ ตัวยังชี้ความพึงพอใจในความรับผิดชอบคือ

- (1) ความอิสระในการแสวงหา และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน
- (2) ความอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีแก้ปัญหา
- (3) ได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ
- (4) มีการมอบหมายความรับผิดชอบชัดเจน

5. ความเจริญก้าวหน้า สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี<sup>37</sup>

ความเจริญก้าวหน้า ตัวยังชี้ความพึงพอใจ ความเจริญก้าวหน้าที่เลือกมาคือ

- (1) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
- (2) งานที่ปฏิบัติมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง
- (3) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- (4) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ได้ศึกษาต่อมีวุฒิสูงขึ้น
- (5) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนา เข้ารับการอบรม

เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

6. สภาพของการทำงาน สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างทั่วถึง จะทำให้ครูได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึง โดยผู้บริหารต้องให้

ความสำคัญแก่การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นการจัดสภาพการทำงานที่ดีแก่ครู ดังที่

Davis ได้กล่าวว่า สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสม<sup>38</sup>

Wiles ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน

1,000 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาเหล่านี้มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่สบายสภาพการทำงานที่ดี<sup>39</sup> นอกจากนี้ Robbins ได้กล่าวว่า สภาพการทำงาน

เป็นปัจจัยอย่างที่สองที่ต้องจัดให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อจัดความไม่พอใจในการทำงาน<sup>40</sup> จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย 2 ประเภทที่สำคัญในการจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่ง

ได้สำรวจความคิดเห็นของคนงานเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อจัดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้นสภาพ

การทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถาบัน ต้องปรับปรุงให้ดีเพื่อสร้างความพอใจแก่อาจารย์

และเจ้าหน้าที่อื่นจะดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของสถาบัน เพราะสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติให้แก่สถาบัน โดยเต็มกำลังความสามารถ

สภาพของการทำงาน ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ สภาพของการทำงานที่ใช้ในที่นี้คือ

- (1) ความเหมาะสมในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ
- (2) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน
- (3) สภาพของห้องพัก ที่ทำงานส่วนตัว
- (4) ความเหมาะสมของห้องเรียน
- (5) ความเพียงพอของอุปกรณ์ ตำรา และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน

การสอน

7. นโยบายและการบริหาร ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารของผู้บริหารคือ

- (1) ความยุติธรรมต่อผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
- (2) การให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สถานศึกษาควรจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การจัดทัศนศึกษา การทำบุญร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้จะสร้างสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น นอกจากนั้นยัง เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู และเพื่อนร่วมงานอีกจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษา การบริหารงานจึงต้องอาศัยกลุ่มครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นั้นหมายถึง ผู้บริหารสามารถสั่งการให้อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า การสั่งการจะเป็นไปได้สะดวกต่อเมื่อคนซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การได้มีความเข้าใจและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์การ<sup>41</sup> สถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างทั่วถึงกัน ไม่คำนึงถึงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า บางแห่งรวมกันเข้าเป็นกลุ่มหรือชุมชนขนาดใหญ่ การรวมกันของมนุษย์ เนื่องจากเพื่อความอยู่รอดแล้วมนุษย์ยังต้องการให้หมู่เหล่ายอมรับว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะบุคคลในกลุ่มจึงปรารถนาจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน<sup>42</sup>

ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ต่อบ่งชี้ความพึงพอใจความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่เลือกมาคือ

- (1) การช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่การงานจากผู้บังคับบัญชา
- (2) การช่วยเหลือด้านเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา
- (3) การร่วมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ
- (4) การติดต่อกับผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ
- (5) ทิศนะต่อเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไปในสถานศึกษา
- (6) การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนครู
- (7) การพบปะสังสรรค์ของครูทั่วไปในสถานศึกษา

9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ครูควรได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ เช่น เงินเดือน ค่าสอนพิเศษ สอนนอกเวลา การติดต่อกู้เงินจากธนาคารกรุงไทย สวัสดิการครูสภา สวัสดิการบ้านพัก การบริการจัดรถรับส่ง การส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น โดยสมพงษ์ เกษมสิน มีหลักเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- (1) จัดให้ตรงตามประสงค์ของคณาจารย์อย่างแท้จริง
- (2) จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่
- (3) บริการที่จัดให้ต้องสม่ำเสมอ
- (4) จัดให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจัดบริการ
- (5) บริการที่จัดให้ต้องไม่เป็นภาระแก่บุคลากร
- (6) การจัดต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์การโดยแท้
- (7) จัดให้มีลักษณะที่คณาจารย์ช่วยตัวเอง<sup>43</sup>

รายได้สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ต่อบ่งชี้ความพึงพอใจ รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน คือ

- (1) ความเพียงพอของรายได้ประจำ
- (2) ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ
- (3) ความสะดวกในการได้รับสวัสดิการตามระบบราชการ

(4) ความรู้สึกที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างทั่วถึงยุติธรรม

ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าหน่วยงานสามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ก็ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจ สบายใจจะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้น และสิ่งเหล่านี้มี อยู่ในหน่วยงานใดจะเป็นแรงจูงใจให้คนเราทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Wites ได้ศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาปริญญาโท ที่กำลังศึกษาวิชาการบังคับบัญชา ซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลของการศึกษา พบว่า นักศึกษาเหล่านั้นมีความต้องการตรงกันและ คล้ายคลึงกับของ Herzberg คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับความยอมรับนับถือ การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ โอกาสที่จะเป็นตัวของตัวเอง<sup>44</sup>

Wickstrom ได้ทำการวิจัยหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการทำงานของครู กับหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่จากกลุ่มตัวอย่างของครู 373 คน โดยให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า

สิ่งที่ทำให้ครูพึงพอใจสูงสุด 4 อย่างแรก คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และ ความ รับผิดชอบ สิ่งที่ครูพึงพอใจในระดับต่ำ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการ ทำงานและผลของงานที่มีผลต่อชีวิตส่วนตัวของครู เพศ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความ สัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญ<sup>45</sup>

Robert Eugene Hammer ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในกํารทำงานของครู สอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ จากการศึกษาพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจในการทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีผลต่อจิตใจและต้องแจ้งใจของอีกฝ่ายที่ควรจะมีการนำไปใช้  
ทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การ

ควบคุมบังคับบัญชา ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน<sup>46</sup>

Thomas J. Sergiovanni ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>47</sup>

Haji ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมาเลเซีย โดยศึกษาจากอาจารย์ 207 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับทั้ง ไม่สูงมากและไม่ต่ำมาก
2. อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำในด้าน ลักษณะของงานความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ด้วงงานเอง สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า สถานภาพ และชีวิตส่วนตัว
3. โอกาสในความก้าวหน้า นโยบายของมหาวิทยาลัยและการบริหาร เงินเดือน การปกครอง บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. อายุ สถาบัน ระยะเวลาของการบริหาร ความสามารถ และระดับของคำตอบแทน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน<sup>48</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ ห้ามเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม ถ้ามีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูงและขออภัยล่วงหน้า  
48 ผลการวิจัยครั้งนี้มีการนำไปใช้

Mataheru ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ ในอินโดนีเซีย ปรากฏผลการวิจัยดังนี้ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด ได้แก่ สถานะของอาชีพ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือน ตัวแปรด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน<sup>49</sup>

Merrill ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบที่ทำให้ครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ<sup>50</sup>

Moorehead ได้วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัย ชุมชนและวิทยาลัยเทคนิคแห่งรัฐคอนเนตทิคัต โดยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวน 200 คน จากวิทยาลัยชุมชน 12 แห่ง วิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีค่าจูงใจของ Herzberg และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ปัจจัยจูงใจกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบของการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน เป็นตัวที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้แก่อาจารย์ 2 แห่ง ขณะที่องค์ประกอบของตัวงานเองเป็นตัวที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีความปรารถนาในองค์ประกอบ การยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน

3. ในบรรดาสถานภาพส่วนตัว มีเพียงภูมิลำเนาเกี่ยวกับเชื้อชาติเท่านั้นที่พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน<sup>51</sup>

Karugu ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูใหญ่ในเมืองไนโรบี ประเทศเคนยา และเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบด้านการทำงานที่เลือกได้ 14 ข้อ จาก Herzberg's Two Factor Theory ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

นักการศึกษาชาวเคนยาในกลุ่มตัวอย่าง ได้เจาะจงในเรื่องความมั่นคงในงาน การไม่มีแนวทางเลือก วันหยุด ความรับรู้ในเรื่องการสร้างชาติ โอกาสในการศึกษาต่อ การรักษานางคน รักเด็ก กิจกรรมนอกหลักสูตร และการติดต่อสื่อสารกับครูผู้ปกครองและนักเรียนเป็นองค์ประกอบด้านการทำงานที่พึงพอใจมากที่สุด และเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจและเป็นผลให้มีความต้องการในการออกจากงานในปัจจุบัน คือ ค่าจ้างต่ำ วิธีการเลื่อนตำแหน่งโดยระบบคุณธรรมซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ดี ขาดการสำนึก ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่มีค่าเช่าบ้านสำหรับสตรีที่สมรสแล้ว ไม่มีสิทธิในการยืมเงิน นโยบายการบริหารและความถี่ของการนิเทศ และความล่าช้าในการซ่อมแซมอุปกรณ์ในโรงเรียน การเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูและครูใหญ่ในด้านจูงใจและค่าจูงใจ<sup>52</sup>

Askar ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศคูเวตผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่าผลตอบแทนทางการเงินไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. การมองงานการสอนของสังคมอยู่ต่ำกว่าที่ครูคาดคิด

## 5. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย

สรุปแล้วครูในประเทศคูเวต ซึ่งเลือกจากครูในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 926 คน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ระดับต่ำ<sup>53</sup>

Davis ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Herzberg : การทดสอบซ้ำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประยุกต์ทฤษฎีของ Herzberg ในเรื่องความพึงพอใจในงานกับผู้บริหารการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Herzberg ไปประยุกต์กับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 100 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารการศึกษา และผู้วิจัยเสนอแนะว่าทฤษฎีของ Herzberg ยังเป็นที่น่าสงสัยว่าควรนำมาใช้กับผู้บริหารการศึกษาได้หรือไม่<sup>54</sup>

Avakian ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของทฤษฎี Herzberg กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน พบว่า

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รongลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงานได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร<sup>55</sup>

Jackson ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์ประกอบค้ำจุนของ Herzberg โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจในงานของนักบริหารระดับกลางกับระดับสูงกว่า ผลการวิจัยพบว่า

ทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้างซึ่งเห็นการสนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยค่าจ้างก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น <sup>56</sup>

Openshaw ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีของ Herzberg ในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวและตำแหน่งงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร 61 คนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ผลการวิจัยปรากฏว่า

ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างต่างก็เป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยค่าจ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจ้างเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้าน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน <sup>57</sup>

Burr ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดา และมหาวิทยาลัย : การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจ้างของ Herzberg วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจค่าจ้างของ Herzberg กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีของ Herzberg กับตำแหน่งผู้บริหารตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัย ปรากฏว่า

สับสนุนทฤษฎีของ Herzberg คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในงานว่าปัจจัยค่าจูงอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่งคงพอใจในปัจจัย จูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจูงเรื่องลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมพันธผลของงาน การ ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวและเมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภท แล้วพบว่า ไม่มีความ แตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและใน มหาวิทยาลัยแต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความ ไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย<sup>58</sup>

Clements ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอกกับความ พึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน แมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ และ สถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถาม เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสการก้าวหน้า เพื่อน ร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบ ภายนอกมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความ สัมพันธ์ขององค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่า องค์ประกอบ ของความพึงพอใจในงานในเรื่อง ค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ<sup>59</sup>

ประศักดิ์ นียากร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของอาจารย์ วิทยาลัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ครูโดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีการ ไม่สุ่มเจาะจงสน อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และตัดอ้างอิงของเอกสารที่ครั้งมีภาระนี้ไปใช้ สุ่มตัวอย่าง จำนวน 507 คน องค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษา 7 องค์ประกอบ คือสภาพ

การทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ผลปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>๕๐</sup>

จริง ผาสวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของ Herzberg มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน 14 ชนิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 273 คน ผลของการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศ มีความรู้สึกในด้านความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของ Herzberg แต่มีข้อแตกต่างไปจากของ Herzberg คือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูงทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้ เป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีพศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพที่มีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำที่สุด

3. อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการและระดับการศึกษาของแต่ละบุคคลไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด<sup>๑1</sup>

วีระชาติ แก้วไสย ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของครู ว่ามีอะไรบ้างและมีความสำคัญอย่างไร

2. สังกัด อายุ และวุฒิที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูแตกต่างกันหรือไม่

ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดโรงเรียนเทศบาล 51 คน ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับความรู้สึกในเรื่องนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับต่ำสุด เห็นขึ้นมา ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านเกี่ยวกับตัวใจจะระหว่างครูแต่ละชั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับอายุ และวุฒิก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ไม่มีผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน<sup>๑2</sup>

ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย รวม 163 คน ผลการศึกษาวินิจฉัยสรุปได้ว่า

ไม่มีการพึงพอใจทั้งสน ออกทั้งห้ามมีเหตุผลแบบส่งเนื้อหา สะดุดต้องอึ้งอึ้งถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับไม่พอใจเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลมากที่สุด<sup>๑๓</sup>

มนูญ บุญเชิด ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ผลของการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คือ งานรองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ความก้าวหน้า และความมั่นคงของงานและการบริหาร
3. วุฒิต่างการศึกษา ทักษะในการนิเทศ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการที่รู้ว่าควรถูกคนคิดที่ดีหรือไม่ดีต่อตน ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
4. เพศ อายุ ประสบการณ์ การที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน<sup>๑๔</sup>

สุภรณ์ ศรีนพหล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สอบถามอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยสรุปได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง มิฉะนั้นนำไปใช้  
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ความเจริญก้าวหน้า

ในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือนตำแหน่งความมั่นคง ความสัมพันธ์ผลในการงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน และสภาพการทำงานตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพ และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าตัวแปรทั้ง 3 ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่มคือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจูงใจปรากฏว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ขึ้นอยู่แก่กันและกันอย่างมาก<sup>65</sup>

ชวณ เตียวสกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษา" จำนวน 31 แห่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 759 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกประกอบด้วยผู้บริหารและสอน จำนวน 89 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 670 คน ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพ และวิชาสามัญปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง<sup>66</sup>

นิยม ศรีวิเศษ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความ

รับผิดชอบความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับ ความมั่นคงปลอดภัยใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า การทำงาน อยู่ในระดับสูงและมีความพึงพอใจระดับปานกลางในปัจจัยความไม่เท่าเทียมกันในด้านอื่น ๆ และต้องอ้างอิงถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้

สำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะ

ของงานการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

2. ตำแหน่ง และประสบการณ์ มีผลทำให้ความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน ส่วนที่ตั้งของ โรงเรียน ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจของครูแตกต่างกัน
3. ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในเกณฑ์ สูงมาก<sup>๘7</sup>

มังคักดี ยอดกลกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก" ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลาง มีขวัญอยู่ในระดับสูงกว่าปานกลาง<sup>๘๘</sup>

จूरินทร์หม กมลลัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง 4 วิทยาเขต จำนวน 690 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มแรกประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน จำนวน 219 คน และกลุ่มที่สอง ประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 417 คน ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต โดยส่วนรวมทุกปีวิจัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ
2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
3. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในส่วนภูมิภาค มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ในส่วนกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อเป็นงานวิชาการเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีลารนำไปใช้

4. ปัจจัยช่วยในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำคัญ คือ การขาดงานและการโยกย้ายสภาพการปฏิบัติที่น่าสนใจ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเชื่อมั่น และนับถือในตัวผู้บริหาร<sup>69</sup>

กมล รักสวน ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือทั้ง 8 วิทยาลัย จำนวน 416 คน และใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินค่าระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัย 9 ประการ ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัยและแต่ละวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือเมื่อเรียงตามอันดับ 1-9 ปรากฏผลดังนี้ (1) ลักษณะงาน (2) ความเจริญก้าวหน้า (3) ความรับผิดชอบ (4) ความสำเร็จในการทำงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้นับคณาจารย์ เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา (6) รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (7) การได้รับการยอมรับนับถือ (8) สภาพของการทำงาน (9) การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>70</sup>

คำนิง นกแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยใช้ข้อคำถามประกอบ 9 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากร 504 คน ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจ

ในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน

ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์เพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันใน 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

4. ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความแตกต่างกันใน 1 องค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

5. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกองค์ประกอบ<sup>71</sup>

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต จำนวน 349 คน ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านสถานะทางสังคม และต่ำสุดคือด้านสวัสดิการ
3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เมื่อจำแนกอาจารย์ตามลักษณะของวิทยาเขตมีความแตกต่างกัน
4. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปกับองค์ประกอบทุกด้าน แต่มีค่าสหสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ในวงเพื่อการศึกษาค้นคว้า โดยอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ คือ ความรับผิดชอบ สถานะทางสังคม และการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ<sup>72</sup>

ประพจน์ นันทรามาศ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ Herzberg ผลการศึกษา วิจัยสรุปได้ว่า

1. อาจารย์ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุนสอดคล้องกัน อันดับแรกได้แก่ ความก้าวหน้า และสามอันดับสุดท้ายตามลำดับ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน
2. อาจารย์กลุ่มที่มีความพึงพอใจ และกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันทุกองค์ประกอบ
3. อาจารย์กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีและกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีความ พึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหาร งาน
4. อาจารย์กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่ามี ความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน
5. อาจารย์กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยและกลุ่มที่มีประสบการณ์มาก มีความ พึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันในด้าน การบังคับ บัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. อาจารย์กลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตหาดใหญ่ และกลุ่มที่สังกัดวิทยาเขตปัตตานี มีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกันในด้านความ สำเร็จของงานลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การบังคับบัญชา นโยบาย และ การบริหาร
7. การทดสอบความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบในปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
8. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกลุ่มปัจจัยจูงใจกับปัจจัย ค้ำจุนปรากฏว่า ทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันในทางบวก<sup>78</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้า มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสาวนีย์ นุชนาฏนนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในท้องสมุตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้แนวของแบบสอบถาม NSQ อันเป็นแบบสอบถามมาตรฐานที่ใช้วัดความพึงพอใจของมหาวิทยาลัยมิชิโซดา เป็นแนวในการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในท้องสมุตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ท้องสมุตกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการปฏิบัติงานในท้องสมุต และความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ท้องสมุตคณะและสถาบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทน<sup>74</sup>

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ Herzberg เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 15 ตัว พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงาน

2. ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และนโยบายและการบริหารงานตามลำดับ<sup>75</sup>

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล ก็ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบลงบนห้า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากนำไปใช้  
กรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง

2. องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครูอาจารย์มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครูอาจารย์มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา<sup>76</sup>

นนุช รุ่งกลิ่น ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษา

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมี 6 ปัจจัยเรียงตามลำดับคือ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้มีความพึงพอใจในระดับน้อยมี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน และสถานภาพทางสังคม<sup>77</sup>

อำเภอ อินทรประเสริฐ ก็ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวทางในการศึกษารวม 13 ปัจจัย พบว่า

ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับ 1, 2 และ 3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับที่ 11, 12 และ 13 คือ ด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน และความก้าวหน้าตามลำดับ<sup>78</sup>

ไพศาล หวังพานิช ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีผลดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจใน อายุ ประสบการณ์ และ เงินเดือน

2. มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในด้านประสบการณ์ในด้านชีวิตสังคม บางด้าน คือ

2.1 อายุมาก ประสบการณ์ทำงานสูง หรือวัยกลางคน และค่าจ้าง สูงมีความพึงพอใจทั่วไป และความพึงพอใจในด้านรายได้

2.2 อาจารย์หญิง มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ชาย

2.3 อาจารย์ที่มีตำแหน่งสูง เช่น รศ., ผศ. มีความพึงพอใจในด้านรายได้มากกว่าระดับผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ตำแหน่งที่ตั้งของวิทยาเขต ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่มี บางด้านที่แสดงถึงความพึงพอใจถึงอาจารย์ที่มีตำแหน่งสูงหรือปานกลางที่อยู่ วิทยาเขตในส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจทั่วไปมากกว่า

3. ความสัมพันธ์ในอายุ ประสบการณ์ทำงานกับเงินเดือน มีความสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความพึงพอใจทั่วไป

4. อายุ ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน ไม่สามารถที่จะเป็นตัวชี้ความ พึงพอใจในงานได้<sup>79</sup>

พิรพรด หุ่นเจริญ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า

เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สายงานที่ ปฏิบัติผลสัมฤทธิ์ของงาน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา และความ มั่นคงปลอดภัยในงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ<sup>80</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ก่อนหรืออาจใช้เพื่อการเรียนการสอน ไม่สงวนลิขสิทธิ์ไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ  
เป็ล่งศรี อิงคนินันท์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้อง  
ไม่ว่ากรณีใดบ้างอื่นก็ทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
สมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ รวม 14 สถาบัน พบว่า

บรรณาธิการต้องสมาคมมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจมากในเรื่องความสำเร็จของงาน ลักษณะที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับส่วนที่ทำให้มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เรื่องการได้รับการยอมรับนับถือเงินเดือนและความก้าวหน้าในงาน ส่วนพื้นที่ปฏิบัติงาน คือ ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่ทำให้บรรณาธิการต้องสมาคมมีความพึงพอใจแตกต่างกัน<sup>81</sup>

ยุคทองตัน ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า "เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการและลักษณะหน่วยงานที่ปฏิบัติ ไม่ทำให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งราชการ และสายงาน"<sup>82</sup>

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต" โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างประชากร คืออาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 วิทยาเขตจำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบันอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการดำเนินงานภายใน และด้านรายได้

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาเขตพบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น รองลงมาคือ อาจารย์ในวิทยาเขต 2 และอาจารย์ในวิทยาเขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบ ที่ทำให้อาจารย์พอใจในงาน และไม่พอใจในงาน

3.1 ด้านความพึงพอใจพบว่า อันดับที่ 1-3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี วิทยาเขต 2 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสะดวกในการไปทำงาน วิทยาเขต 3 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ด้านความไม่พึงพอใจพบว่า อันดับที่ 1-3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบทรมาน วิทยาเขต 2 ได้แก่ รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบทรมาน ทำงานหนัก และได้ผลตอบแทนน้อย วิทยาเขต 3 ได้แก่ รายได้น้อย อยู่ห่างจากแหล่งวิทยาการ ระบบราชการที่มีระเบียบทรมาน<sup>83</sup>

นันทนา วรรณคำ ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสุศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง โดยใช้แบบสอบถามถามครูสุศึกษาจำนวน 416 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสุศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบครูสุศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 9 องค์ประกอบ ตามลำดับ คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูสุศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย 2 องค์ประกอบ ตามลำดับ คือ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ เช่น การค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษาของเอกชน และครูผู้ศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษาของ รัฐบาลในกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ ครูผู้ศึกษามีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4 องค์ประกอบ คือ ความ สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน<sup>84</sup>

ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม ถามครู-อาจารย์ที่ทำการสอนทางด้านช่างอุตสาหกรรม รวม 6 สาขาวิชา จำนวน 538 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัย เทคนิคภาคกลางอยู่ในระดับสูง และครูช่างอุตสาหกรรม เห็นด้วยกับองค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง อุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงตาม ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความ รับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติใน การบริหารของผู้บังคับบัญชา<sup>85</sup>

อุตรเรนทร์ สุขนวล ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม ถามครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษา ในประเทศไทย จำนวน 107 คน ผลการวิจัย พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ครู โรงเรียน โสตศึกษา ในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ใจและคำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งาน พบว่า ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ และด้าน  
 ค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี  
 31-40 ปี 41-50 ปีและ 51-60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ  
 และด้านค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี  
 และปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มี  
 นัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจูงแตกต่างกันอย่าง  
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจใน  
 การปฏิบัติงานด้านค่าจูงมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ใน  
 การปฏิบัติงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการ  
 ปฏิบัติงานด้านจูงใจและด้านค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>๑๕</sup>

ธีระพงศ์ จุ้ยมณี ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-  
 อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถาม  
 ถามครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 327 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยค่าจูง โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามปัจจัยกระตุ้น ที่มีเพศประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยแยกได้เป็นดังนี้
  - 3.1 เพศ ตามปัจจัยกระตุ้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพศตามปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพียงด้านเดียว คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่มีต่อปัจจัยค่าจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว คือ สภาพแวดล้อมของการทำงาน

3.3 ขนาดของโรงเรียนที่มีต่อปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ และที่มีต่อปัจจัยค่าจูงใจก็มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบเช่นเดียวกัน<sup>37</sup>

วิรัช รุ่งแจ้ง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 191 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2531 มี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และหน้าที่ความรับผิดชอบ<sup>38</sup>

ธนพรรณ ซาลี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครู ของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูของครูวิทยาศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตัวอย่างประชากรเป็นครูวิทยาศาสตร์ 235 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 41 โรงเรียน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่ามัชฌิมเลขคณิตโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05<sup>39</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม อีกรัตน์ ศรีใส ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation Hygiene

Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 364 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.41 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อคำนวณหาความถี่เป็นร้อยละ หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้คือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านรายได้และสวัสดิการ เมื่อพิจารณาทุกด้านโดยภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 2.85$ )<sup>๑๐</sup>

สุภาพ ดอกกุหลาบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งค้นหาระดับของความคิดเห็นที่มีผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูง ของ Frederick Herzberg ในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจรวม 5 ด้านและปัจจัยค่าจูงรวม 11 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค่าจูงที่ทำให้หัวหน้าหมวดวิชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยว่า ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสถานะของตำแหน่ง<sup>91</sup>

วิรุฬ รัชตวาสน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ชั่วขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีต่อตัวแปรต่อไปนี้ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มประชากรจำนวน 77 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง 66 โรงเรียนรวม 3,242 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 348 คน ส่งเป็นแบบสอบถามไป ได้รับกลับคืนมา 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test และค่า F-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Sciences X) ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหาร และผู้บังคับบัญชา

2. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ นโยบายและการบริหารนอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติ สภาพการทำงานความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่อไปนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ และความรู้สึกในผลสำเร็จ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน<sup>92</sup>

วิทยา โพลีสุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ จำนวน 213 คน ที่ทำการสอนในวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 10 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นของครูต่อสภาพการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น และใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ครูวิทยาลัยสารพัดช่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุราชการสูงกว่า 15 ปี และสำเร็จปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่
2. ครูวิทยาลัยสารพัดช่างมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง
3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูมี 5 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานและรายได้
4. ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความคิดเห็นต่อสภาพการสอนในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่อผู้นิพนธ์ได้พิมพ์เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. องค์ประกอบที่มีต่อสภาพการสอนมี 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การดำเนินการสอน การประเมินผลการสอน และการเตรียมการสอน

6. มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>93</sup>

ชนากานต์ ยืนยง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 โดยอาศัยแนวความคิดเชิงทฤษฎีของ Federick Herzberg และคณะที่อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวม 13 ด้านเป็นพื้นฐานในการศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มี 10 ด้าน คือ นโยบาย และการบริหาร การนิเทศงานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ปัจจัยส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคณะ ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความพึงพอใจสูงในปัจจัยค่าจูน คือ สถานภาพทางสังคมของตำแหน่ง และมีความพึงพอใจสูงในปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานเพิ่มเติมเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ผลปรากฏดังนี้

3.1 ครูเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผิดใจทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแบบลงมือทำ และต้องอ้างอิงถึงใจของเอกสารที่ครั้งหนึ่งการนำไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้าน คือ นโยบายการบริหาร การนิเทศงาน

สภาพภาพทางสังคมของตำแหน่งและความก้าวหน้าในตำแหน่ง

3.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร และสภาพภาพการทำงาน

3.3 ครูที่มีสภาพภาพการจ้างงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว คือ สภาพการทำงาน

3.4 ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน (ทั้ง 13 ด้าน)

3.5 ครูที่มีวิชาสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว คือ สภาพภาพทางสังคมของตำแหน่ง<sup>34</sup>

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นผลงานวิจัยต่างประเทศ และในประเทศ พอที่จะสรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเกี่ยวกับตัวองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นครู-อาจารย์ในสถานศึกษาต่าง ๆ
2. เป็นการศึกษาลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ และระดับความพึงพอใจหรือทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรต่าง ๆ
3. งานวิจัยส่วนใหญ่จะอาศัยทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูงของ Herzberg มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 งานวิจัยที่นำเอาทฤษฎีจูงใจ - ค่าจูงมาใช้ โดยยึดถือตามทัศนะของ Herzberg คือ กำหนดให้ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูงเป็นประกอบที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 งานวิจัยที่นำเอาทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนมาใช้โดยไม่คำนึงถึงทัศนะดังกล่าวของ Herzberg เพราะเชื่อว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีจูงใจ และค้ำจุนของ Herzberg มาใช้ในลักษณะที่สอง โดยกำหนดกรอบขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง 9 องค์ประกอบ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้า
6. สภาพของการทำงาน
7. นโยบายและการบริหาร
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจในการทำงานทั้งรายบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานซึ่งเป็นความสำเร็จขององค์การ หากว่าบุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะตกอยู่ในระดับต่ำไปด้วย ซึ่งหมายถึงองค์การประสบความล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหน่วยงาน น่าจะถือเป็นหน้าที่ในการสร้างและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เชิงอรรถ

- <sup>1</sup> Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p. 320.
- <sup>2</sup> Benjamin B. Wolman, **Dictionary of Behavioral Science** (New York : Von Nostrand Reinhold, 1973), p. 384.
- <sup>3</sup> Henry Clay Smith, **Psychology of Industrial Behavior** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1955), p. 114.
- <sup>4</sup> Victor H. Vroom, **Work and Motivation** (New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964), p. 99.
- <sup>5</sup> M.L Blum and Naylor J.C. **Industrial Psychology** (New York : Harper & Row Publishers, 1968), p. 365.
- <sup>6</sup> George Strauss and Leonard R. Sayles, **Personnel : The Human Problems of Management** (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1960), pp. 119-121.
- <sup>7</sup> P.B. Applewhite, **Organizational and Behavior** (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1965), p. 8.
- <sup>8</sup> Nancy C. Morse, **Satisfactions in the White Collar Job** (Michigan : University of Michigan Press, 1955), p. 27.
- <sup>9</sup> James Drever, **A Dictionary of Psychology** (Maryland : Penguin Book Co., 1972), p. 256.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีพิเศษแบบขออนุญาต และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>10</sup> Keith Davis, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior* (New York : McGraw-Hill, 1981), p. 83.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p. 34.

<sup>12</sup> สมยศ นาวิการ, *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ* (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521), หน้า 155.

<sup>13</sup> Edward E. Lawler, "Satisfaction and Behavior," in *Motivation and Work Behavior*. ed, Richard M. Steers and Lyman W. Porter (New York McGraw-Hill, 1979), p. 296.

<sup>14</sup> Edward E. Lawler and Lyman W. Porter, "The Effect of Performance on Job Satisfaction," *Industrial Relations* 7 (1967) p. 22.

<sup>15</sup> Keith Davis, *op. cit.*, P.85.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> เมธี ปิณฑานนท์, *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา* (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 120.

<sup>18</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York : Harper and Row, 1954), pp. 80-91.

<sup>19</sup> Rrederick Herzberg, Bernard Mausner and Block Snyderman, *The Motivation to Work*, (New York : John Wiley, 1995), pp. 60-63.

- <sup>20</sup> สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521), หน้า 99-100.
- <sup>21</sup> เรื่องเดียวกัน.
- <sup>22</sup> สมยศ นาวิการ และณัฐดี รุตาคม, องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520), หน้า 340.
- <sup>23</sup> Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill Book Inc., 1960), pp. 33-48.
- <sup>24</sup> Ibid.
- <sup>25</sup> สมยศ นาวิการ และณัฐดี รุตาคม, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 342-353.
- <sup>26</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 355.
- <sup>27</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 356.
- <sup>28</sup> M. Scott Myers, *Every Employee a Manager : More Meaningful Work through Job Enrichment* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1970), p. 124.
- <sup>29</sup> ภิญโญ สาร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส. การพิมพ์, 2523), หน้า 360-361.
- <sup>30</sup> กรมสามัญศึกษา, หน่วยศึกษานิเทศก์, "การจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา," เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521), หน้า 107-108.

<sup>31</sup> Von Haller B. Gilmer, *Applied Psychology* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1967), pp. 380-384.

<sup>32</sup> Joseph Tiffin and Ernest J. McCormick, *Industrial Psychology* (London : George Allen and Umvin Ltd., 1968), p. 339.

<sup>33</sup> Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive* (Massachusetts : Harvard University Press, 1968), pp. 142-149.

<sup>34</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 320-321.

<sup>35</sup> Charles R. Milton, *Human Behavior in Organization* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Inc., 1981), p. 159.

<sup>36</sup> Edwin E. Ghiselli and Clarence w. Brown, *Personnel and Industrial Psychology* (New York : McGraw-Hill Book Company, 1965), pp. 430-433.

<sup>37</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ่านมาแล้ว, หน้า 168.

<sup>38</sup> Ralph C. Davis, *Fundamentals to Top Management* (New York : Harper & Brother, 1951), p. 553.

<sup>39</sup> Kimball Wites, *Suppervision for Better Schools* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1967), p. 229.

<sup>40</sup> Stephen P., Rlbbins, *Personnel The Mangement of Human Resources* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Inc., 1967), p. 197.

<sup>41</sup> ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2525) หน้า 372.

<sup>42</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 281-282.

<sup>43</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 246 - 248.

<sup>44</sup> Kimball Wites, *Supervision for Better Schools* (Englewood  
Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1967), p. 229.

<sup>45</sup> Rodney Arlyn Wickstrom, "An Investigation Into Job  
Satisfaction Among Teachers," *Dissertation Abstracts International*.  
Vol. 72 No. 3, (September 1971), p. 1249-A.

<sup>46</sup> Robert Eugene Hammer, "Job Satisfaction of Special Class  
Teachers in Iowa : An Application of The Herzberg Two Factor Theory,"  
*Dissertation Abstracts International*. Vol. 31 No. 7, (January 1971),  
p. 3373-A.

<sup>47</sup> J. Sergiovanni, "Factors Which Affect Satisfaction and  
Dissatisfaction of Teachers," *Explorations in Educational  
Administration*, (St. Louise : University of Queensland Press, 1973),  
pp. 191-207.

<sup>48</sup> Hashim Haji, "An Analysis of Job Satisfaction Among  
Academic Staff of Universities in Malaysia," *Dissertation Abstracts  
International*. Vol. 7, (January 1986), p. 1971-A.

<sup>49</sup> Frans Mataheru, "A Study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia," *Dissertation Abstracts International*. Vol. 45, No. 8, (March 1985), p. 2716-A.

<sup>50</sup> Petter P. Meraill, "A study concerning the Job Satisfaction of Elementary Teacher and Principals." *Dissertation Abstracts International*. Vol. 31, No.2, (October 1970) : p. 1547-A.

<sup>51</sup> Roderick Emmanuel. Moorehead, "An Analysis of Faculty Job Satisfaction in the Republic Regional Community Colleges and the State Technical Colleges of Connecticut," *Dissertation Abstracts International*. Vol. 40, No.2, (1979), p. 635-A.

<sup>52</sup> Geoffrey Kamau. Karugu, "An Investigation of Job Satisfaction Dissatisfaction Among Elementary School Teachers and Headteachers in Nairobi Kenya, and A comparison of Their Perceptions on Fourteen Selected Job Factors Form Herzberg's Two-Factor Theory," *Dissertation Abstracts International* (July 1981), p. 38-A.

<sup>53</sup> Ali G. Askar, "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait," *Dissertation Abstracts International*. Vol. 42 No.2, (August 1981), p. 466-A.

<sup>54</sup> Bobby Davis, "Herzberg's Theory of Job Satisfaction : A Recexamination," *Dissertation Abstracts International*. Vol.43, No.7, (January 1983), p. 2175 A.

<sup>55</sup> Avakian A. Nancy, "An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education," *Dissertation Abstracts International*. Vol. 32, No.4, (October 1971), p. 1765 A.

<sup>56</sup> Dale Russell. Jackson, "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International*. Vol. 35, No.12, (July 1975), p. 7560 A.

<sup>57</sup> Howard Openshaw, "Job Satisfaction Determinants among Faculty and Administrators : An Application of Herzberg's Motivator - Hygiene Model in Higher Education," *Dissertation Abstracts International*. Vol.41, No.6, (December 1980), p. 2470-2471 A.

<sup>58</sup> Russell Kenneth. Burr, "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts Internationals*. Vol.49, No.9, ( March 1981), p. 3794 A.

<sup>59</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 Internationals*. Vol.43, No.8, (February 1983), p. 2567 A.

<sup>60</sup> ประศักดิ์ นैयाกร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้แก่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้า โดยผู้จัดทำไม่ได้มีวัตถุประสงค์ด้านการค้า (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 69-70.

<sup>61</sup> จรุง ผาสวรรณ, "อาชีพครูอาชีวศึกษา," งานกรีฑาศิลปะหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516), หน้า 60-70.

<sup>62</sup> วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 62-70.

<sup>63</sup> ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), บทคัดย่อ.

<sup>64</sup> มนูญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 122-124.

<sup>65</sup> สุภรณ์ ศรีพหล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 30-37.

<sup>66</sup> ชวน เตียวสกุล, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ อาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), บทคัดย่อ.

<sup>67</sup> นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า 47-50.

<sup>68</sup> มั่งคั่งดี ยอดกลกิจ, "ขวัญในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก," (วิทยานิพนธ์

ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), บทคัดย่อ.

<sup>69</sup> จุรินทร์พร กมลลาสน์, ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ, (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), บทคัดย่อ.

<sup>70</sup> กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

ภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ.

<sup>71</sup> คำนิ้ง วนแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ฉ.

<sup>72</sup> ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขต สาขา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ฉ.

<sup>73</sup> ประพจน์ นันทรามาศ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), บทคัดย่อ.

<sup>74</sup> เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

เอกสารนี้เขียนเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), บทคัดย่อ.

<sup>75</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), บทคัดย่อ.

<sup>76</sup> อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล, "ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), บทคัดย่อ.

<sup>77</sup> นงนุช รุ่งกลิ่น, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530), บทคัดย่อ.

<sup>78</sup> อำไพ อินทรประเสริฐ, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.

<sup>79</sup> ไพศาล หวังพานิช, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (ดุขปฏิบัณฑิต มหาวิทยาลัยแคนซัส, 1984), หน้า 118.

<sup>80</sup> นีรพต หุ่นเจริญ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525), หน้า 99.

<sup>81</sup> เปล่งศรี อิงคินันท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 96.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>82</sup> ยุคล ทองตัน, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529), หน้า 199.

<sup>83</sup> ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 74-76.

<sup>84</sup> นันทนา วรณคำ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529), หน้า ง-จ.

<sup>85</sup> ยงยุทธ สุกนธปฏิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), บทคัดย่อ.

<sup>86</sup> อุตเรนทร์ สุขนวน, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), บทคัดย่อ.

<sup>87</sup> ธีรพงศ์ จุยมณี, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), บทคัดย่อ.

<sup>88</sup> วิรัช รุ่งแจ้ง, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำการศึกษาทั่วประเทศ," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.

<sup>89</sup> ธนพรรณ ซาลี, "การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาคศึกษามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.

<sup>90</sup> ปราณี ศรีใส, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.

<sup>91</sup> สุภาพ ดอกกุหลาบ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.

<sup>92</sup> วิรุฬ รัชตवासัน, "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), บทคัดย่อ.

<sup>93</sup> วิทยา โนธิ์สู, "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.

<sup>94</sup> ชนากานต์ ยืนยง, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, "แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากมีการนำไปใช้ 2535), บทคัดย่อ.

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie Morgan<sup>1</sup> ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย Simple Random Sampling ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเทียบอัตราส่วนร้อยละเท่ากันของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าขนาดของโรงเรียนจะไม่เป็นอุปสรรคในการสุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด ในการสุ่มตัวอย่างวิทยาลัยเทคนิค สัตส่วนครูมีจำนวนมาก เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 20 ของจำนวนครูทั้งหมดและในการสุ่มตัวอย่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีจำนวนจำกัดจึงสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50 เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่แสดงไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3

แสดงจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 6

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนเทคนิคณิชยการอยุธยา	46	23
2. โรงเรียนเทคโนโลยีอยุธยา	22	11
3. โรงเรียนผดุงอาชีวเสนา	6	3
4. โรงเรียนอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	27	14
5. โรงเรียนณิชยการชัชวาท	12	6
6. โรงเรียนเทคนิคณิชยการลพบุรี	39	20
7. โรงเรียนเทคโนโลยีลพบุรี	8	4
8. โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้	89	45
9. โรงเรียนโปลีเทคนิคลพบุรี	29	15
10. โรงเรียนณิชยการช่างเทคนิคล้านารายณ์	20	10
11. โรงเรียนเทคโนโลยีสระบุรี	8	4
12. โรงเรียนบริหารธุรกิจสระบุรี	7	4
13. โรงเรียนเทคโนโลยีณิชยการสระบุรี	13	7
14. โรงเรียนบริหารธุรกิจสิงห์บุรี	5	3
15. โรงเรียนณิชยการสิงห์บุรี	6	3
รวม	337	172

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4

แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6

วิทยาลัย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา	160	32
2. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท	107	21
3. วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี	185	37
4. วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง	118	24
5. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี	95	19
6. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี	90	18
รวม	755	151

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยได้มาจาก

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นเอง โดยศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษาได้เสนอบทความ และตามตำราต่าง ๆ นำเนื้อหามาประมวลเข้าด้วยกัน แล้วกำหนดเป็นแนวคิดการวิจัยแล้วได้นำแบบสอบถามของ กมล รักสวน<sup>3</sup> และคำนิ้ง นกแก้ว<sup>4</sup> นำมาพัฒนาดัดแปลงเพื่อความเหมาะสมกับงานวิจัย แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน 9 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์นงเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. ลักษณะของแบบสอบถาม

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist)

2.1 ประเภทสถานศึกษา

2.1.1 เอกชน

2.1.2 รัฐบาล

2.2 เพศ

2.2.1 เพศชาย

2.2.2 เพศหญิง

2.3 ระดับการศึกษา

2.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3.2 ปริญญาตรี

2.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.4 ประสบการณ์ในการสอน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

2.4.1 ต่ำกว่า 3 ปี

2.4.2 ตั้งแต่ 3-6 ปี

2.4.3 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูจำนวน 59 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือก 5 ระดับ โดยให้การวิเคราะห์คะแนนจากแบบสอบถามเป็นไปตามเกณฑ์ ดังนี้

พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
พึงพอใจในการทำงานมาก	มีค่าเท่ากับ	4
พึงพอใจในการทำงานปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
พึงพอใจในการทำงานน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
พึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 5

## แสดงการจัดแบบสอบถามตามปัจจัย 9 ด้าน

ลำดับที่	ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	แบบสอบถามลำดับที่
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	1.1 - 1.7
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	2.1 - 2.6
3.	ลักษณะของงาน	3.1 - 3.6
4.	ความรับผิดชอบ	4.1 - 4.5
5.	ความเจริญก้าวหน้า	5.1 - 5.4
6.	สภาพของการทำงาน	6.1 - 6.8
7.	นโยบายและการบริหาร	7.1 - 7.9
8.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	8.1 - 8.8
9.	รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน	9.1 - 9.6

## การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไข ดังมีรายนามอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

1.1 รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2 ผศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 ดร.รวีวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้เผยแพร่ เช่นนิตยสาร การค้า การพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้

1.4 อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.5 ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ ผู้อำนวยการกองโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6 ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองให้ (Try-out.) กับครูที่ไม่ใช่  
กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม ปีการศึกษา 2534 จำนวน 30 คน เพื่อหา  
สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่สอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-  
Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  
เท่ากับ .98 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแต่ละด้าน ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น	=	.91
การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าความเชื่อมั่น	=	.93
ลักษณะของงาน	ค่าความเชื่อมั่น	=	.92
ความรับผิดชอบ	ค่าความเชื่อมั่น	=	.77
ความเจริญก้าวหน้า	ค่าความเชื่อมั่น	=	.91
สภาพของการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น	=	.91
นโยบายการบริหาร	ค่าความเชื่อมั่น	=	.95
ความสัมพันธ์กับผู้นับตั้งค้ำบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่น	=	.89
รายได้ สวัสดิการ			
ผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่น	=	.88

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุมัติในการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปยังกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุมัติในการส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้มีหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตให้คณาจารย์ในโรงเรียนได้ช่วยตอบแบบสอบถาม

4. อธิบดีกรมอาชีวศึกษาได้มีหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังวิทยาลัยเทคนิคที่เป็นวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 วิทยาลัย เพื่อขออนุญาตให้คณาจารย์ในวิทยาลัยได้ช่วยตอบแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งและเก็บด้วยตนเอง ซึ่งได้ผลดังนี้ แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 323 ฉบับ ได้รับกลับคืน 307 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.05 ดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

#### ตารางที่ 6

แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและรับคืน

กลุ่มประชากร	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	172	159	92.44
ครูวิทยาลัยเทคนิค	151	148	98.01
รวม	323	307	95.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์พิจารณาขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายความว่า	ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายความว่า	ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า	ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า	ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำมาก

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่าง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 โดยใช้ t-test ในการวิเคราะห์ และ F-test

## เชิงอรรถ

<sup>1</sup> Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal of Educational and Psychological Measurement*, (30 August 1970), pp. 607-610.

<sup>2</sup> ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, *หลักการวิจัยการศึกษา* (กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพันธ์), หน้า 170.

<sup>3</sup> กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 204-216.

<sup>4</sup> คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 101-112.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอ แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยแบ่งตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการทำงานของครู วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยได้เสนอในรูปตารางดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพของสถานศึกษา

ตารางที่ 7

จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามประเภทสถานศึกษา

ประเภทสถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เอกชน	153	50.8
รัฐบาล	146	48.5
ไม่ตอบ	2	.7
รวม	301	100

จากตารางที่ 7 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 ครูวิทยาลัยเทคนิค มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ไม่ตอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 8

จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	160	53.2
หญิง	140	46.5
ไม่ตอบ	1	.3
รวม	301	100

จากตารางที่ 8 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นครูเพศชายมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ  
53.2 ครูเพศหญิงมีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ไม่ตอบมีจำนวน 1 คน คิดเป็น  
ร้อยละ .3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 9

## จำนวนครูที่ตอบคำถามแจกแจงตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	19.3
ปริญญาตรี	233	77.4
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.0
ไม่ตอบ	1	.3
รวม	301	100

จากตารางที่ 9 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นดังนี้ครูที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 77.4 ระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.0 เป็นผู้ไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ .3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 10

จำนวนครูที่ตอบคำถามแจกแจงตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	66	21.9
ตั้งแต่ 3-6 ปี	52	17.3
6 ปีขึ้นไป	182	60.5
ไม่ตอบ	1	.3
รวม	301	100

จากตารางที่ 10 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3 ประสบการณ์ในการสอน 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.5 สำหรับกลุ่มที่ไม่ตอบคิดเป็นร้อยละ .3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 11

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ความสำเร็จในการทำงาน				
1.1	ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน	301	3.47	.74	ปานกลาง
1.2	นักเรียนที่ท่านสอน ได้ศึกษาต่อหลังจากจบชั้นสูงสุดของ โรงเรียนหรือวิทยาลัยตามความคาดหวังของท่าน	299	3.26	.77	ปานกลาง
1.3	ในการสอนแต่ละครั้งท่านรู้สึกพอใจผลการสอน	296	3.58	.69	มาก
1.4	งานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย เป็นกรณีพิเศษท่านปฏิบัติ ได้รับผลสำเร็จ	297	3.86	.72	มาก
1.5	ท่านได้ร่วมกับบุคคลอื่นแก้ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ	298	3.55	.77	มาก
1.6	การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ทั่ว ๆ ไป ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง	300	3.67	.69	มาก
1.7	วิธีสอนที่ท่าน ใช้อยู่ปัจจุบันท่านคิดว่าได้รับความสนใจ เป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	299	3.39	.74	ปานกลาง
	รวม		3.54	.48	มาก

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ระหว่าง 3.86 - 3.26 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54

สรุปจากตารางที่ 11 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ใน ระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 4 และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจปานกลาง 3 ข้อ คือ ข้อที่ 1, 7, และ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 12

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2.1	2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ปกครองหรือบุคลากรภายนอกมี ความรู้สึกที่ดีต่อตัวท่าน	300	3.72	.69	มาก
2.2	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและ ยอมรับในความรู้ความสามารถใน ตัวท่าน	300	3.86	.66	มาก
2.3	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่น ๆ หรือเพื่อนร่วม งาน	301	3.53	.70	มาก
2.4	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมอบ หมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ท่าน รับผิดชอบ	301	3.47	.75	ปานกลาง
2.5	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	301	3.21	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2.6	ผู้บริหารให้การยกย่องในการปฏิบัติงานของท่าน	299	3.14	.84	ปานกลาง
	รวม		3.49	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ระหว่าง 3.86 - 3.14 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49

สรุปตารางที่ 12 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อที่ 4 และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 3 ข้อ คือ ข้อที่ 2, 1 และ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 13

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	3. ลักษณะของงาน				
3.1	ท่านมีความพอใจต่องานรับผิดชอบ	301	3.85	.74	มาก
3.2	ท่านสบายใจต่อหน้าที่การสอนของ ของท่าน	298	3.86	.78	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3.3	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่	298	3.82	.70	มาก
3.4	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและภูมิใจให้อยากทำ	299	3.66	.79	มาก
3.5	งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้ใช้ความสามารถและประสบการณ์	300	3.91	.78	มาก
3.6	วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	301	3.73	.90	มาก
	รวม		3.80	.60	มาก

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน อยู่ระหว่าง 3.91 - 3.66 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80

สรุปตารางที่ 13 เมื่อเทียบเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยระดับมากสูงกว่าข้ออื่นคือ ข้อที่ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 14

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูอาสาศึกษา  
กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4.	ความรับผิดชอบ				
4.1	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านปฏิบัติ ได้ทันตรงกำหนดเวลา	301	3.98	.73	มาก
4.2	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและ งานพิเศษ นอกเหนือจากหน้าที่ ประจำของ โรงเรียนหรือวิทยาลัย	301	3.68	.81	มาก
4.3	ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับปฏิบัติ หน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	297	3.34	.81	ปานกลาง
4.4	ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่าน ปฏิบัติจนสำเร็จ	300	3.96	.75	มาก
4.5	ท่านมีความพึงพอใจเมื่อกำและ เพื่อนครูช่วยกันทำงาน	301	4.03	.77	มาก
	รวม		3.80	.56	มาก

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ อยู่ระหว่าง  
4.03 - 3.34 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80

สรุปตารางที่ 14 เมื่อเทียบเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ของ  
ครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากมีค่า  
เฉลี่ยระดับสูงกว่าข้ออื่นคือข้อที่ 5 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อที่ 3

## ตารางที่ 15

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5.	ความเจริญก้าวหน้า				
5.1	ท่านคิดว่าการเป็นครูในโรงเรียน หรือวิทยาลัยของท่าน มีโอกาส ก้าวหน้าในวิชาชีพ	301	3.36	.99	ปานกลาง
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียนหรือวิทยาลัยให้ก้าวหน้า ในตำแหน่ง	300	3.06	.97	ปานกลาง
5.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยได้ส่งเสริม และสนับสนุนให้ท่านและคณะครูได้ ไปร่วมประชุมหรืออบรมทางวิชาการ	301	3.19	1.09	ปานกลาง
5.4	ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร	299	2.83	1.04	ปานกลาง
	รวม		3.11	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ระหว่าง  
3.36 - 2.83 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11

สรุปตารางที่ 15 เมื่อเทียบเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 1

## ตารางที่ 16

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านสภาพของการทำงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.	สภาพของการทำงาน				
6.1	ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวใน การเดินทาง ไปสอนที่ โรงเรียนหรือ วิทยาลัย	301	4.05	.90	มาก
6.2	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้คณะครู ได้มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	300	3.53	1.00	มาก
6.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์การสอนและการบริการ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติ งาน	301	3.19	.91	ปานกลาง
6.4	อาคารสถานที่ ชั้นเรียนและห้อง ปฏิบัติการของ โรงเรียนหรือวิทยาลัย มีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวก ต่อการจัดการเรียนการสอน	301	3.19	.87	ปานกลาง
6.5	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีบรรยากาศ ของความเป็นมิตรและเอื้ออาทร โดยทั่วไปในหมู่เพื่อนร่วมงาน	300	3.41	.88	ปานกลาง
6.6	ท่านมีเวลากับการเตรียมการสอน และตรวจงาน	296	3.39	.75	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต่ออ้างอิงใดๆโดยผู้แต่งเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 16 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.7	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้จัดบริการ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาที่จำเป็น สำหรับวิชาของท่าน	301	2.98	.93	ปานกลาง
6.8	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีตำรา เอกสาร วิชาการเฉพาะสำหรับครู ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	300	2.98	.95	ปานกลาง
	รวม		3.34	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพการทำงาน อยู่ระหว่าง  
4.05-2.98 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34

สรุปตารางที่ 16 เมื่อเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่า  
เฉลี่ยปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 5 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจมาก 2 ข้อ คือ ข้อ  
1 และ 2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 17

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.	นโยบายและการบริหาร				
7.1	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	299	2.97	.92	ปานกลาง
7.2	ครูได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึง วัตถุประสงค์และนโยบายของฝ่าย บริหาร	301	3.04	.97	ปานกลาง
7.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยกระจาย ปริมาณงานให้กับครูรับผิดชอบได้ อย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม	301	2.90	.97	ปานกลาง
7.4	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีอัตรากำลัง ครูที่เหมาะสมกับปริมาณนักเรียน และงานรับผิดชอบ	301	3.17	.91	ปานกลาง
7.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิด ปัญหาขัดแย้งขึ้น	300	3.08	.79	ปานกลาง
7.6	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้มีระบบ การติดตามผลการปฏิบัติงาน	301	3.08	.90	ปานกลาง
7.7	การประสานงานของฝ่ายบริหาร และของหมวดวิชาประสานสัมพันธ์ กันดี	301	2.98	.92	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานจาก ครู	301	2.90	1.01	ปานกลาง
7.9	ผู้บริหารได้กระจายการเงินของ โรงเรียนหรือวิทยาลัยให้กับหมวด วิชาได้สัดส่วนตามความจำเป็นได้ เหมาะสม	301	2.98	1.01	ปานกลาง
	รวม		3.01	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหารอยู่  
ระหว่าง 3.17-2.90 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.01

สรุปตารางที่ 17 เมื่อเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง  
ทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชน  
 อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับ  
 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
8.1	ความเพียงพอของการสื่อสาร ภายในโรงเรียนหรือวิทยาลัย ช่วย ให้ท่านทราบข่าวความเคลื่อนไหว ในการปฏิบัติงาน	301	2.94	.96	ปานกลาง
8.2	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ระหว่าง เพื่อนครูในโรงเรียนหรือวิทยาลัย	301	3.30	.94	ปานกลาง
8.3	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการ ช่วยแก้ปัญหาให้ท่าน	300	3.26	.86	ปานกลาง
8.4	ท่านมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงาน	298	3.72	.81	มาก
8.5	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับ ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการคนปัจจุบัน	298	3.02	1.00	ปานกลาง
8.6	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ครู ใหญ่หรือผู้อำนวยการ เป็นที่พึ่งของ ท่านได้ดี	300	3.06	1.00	ปานกลาง
8.7	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความ เป็นมิตรต่อท่านในหน้าที่การงาน และส่วนตัว	300	3.43	.94	ปานกลาง

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8.8	ผู้อำนวยความสะดวกหรือครูใหญ่ให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยตรง	300	3.42	.97	ปานกลาง
	รวม		3.27	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ระหว่าง 3.72 - 2.94 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27

สรุปตารางที่ 18 เมื่อเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 7 และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 1 ข้อ คือ ข้อที่ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 19

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครู

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ ตอบแทน				
9.1	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	300	3.08	.88	ปานกลาง
9.2	ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ เกินคุณนอกเหนือจากเงินเดือน	298	2.88	.96	ปานกลาง
9.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้กับครู	300	2.94	.83	ปานกลาง
9.4	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ใช้จ่ายในครอบครัว	298	2.84	.83	ปานกลาง
9.5	รายได้ที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านเกิด ความมั่นใจในการวางแผนในสังคม	300	2.94	.85	ปานกลาง
9.6	ท่านมีรายได้พิเศษนอกเหนือจาก เงินเดือน และเงินค่าสอนพิเศษ	298	2.32	1.09	น้อย
	รวม		2.83	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน

เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้สวัสดิการ และ  
ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ระหว่าง 3.08 - 2.32 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83

สรุปตารางที่ 19 เมื่อเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ

ผลประโยชน์ตอบแทนของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 1 และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อย 1 ข้อ คือ ข้อที่ 6

### ตารางที่ 20

สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในปัจจุบัน

ทั้ง 9 ด้าน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค

### เขตการศึกษา 6

ปัจจัยความพึงพอใจ 9 ด้าน	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	287	3.54	.48	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	297	3.49	.57	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	293	3.80	.60	มาก
ความรับผิดชอบ	296	3.80	.56	มาก
ความเจริญก้าวหน้า	298	3.11	.80	ปานกลาง
สภาพของการทำงาน	293	3.34	.60	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	298	3.01	.71	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	296	3.27	.70	ปานกลาง
รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ ตอบแทน	294	2.83	.68	ปานกลาง
รวม		3.33	.45	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้เฉพาะการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน อยู่ระหว่าง 3.80-2.83 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33

สรุปผลจากตารางที่ 20 เมื่อเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ย ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าปัจจัยอื่นคือปัจจัยที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1, 3 และ 4

ตารางที่ 21

ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.1	1. ความสำเร็จในการทำงาน ท่านพอใจในผลการเรียนของ นักเรียนที่ท่านสอน	153	3.49	.70	ปานกลาง
1.2	นักเรียนที่ท่านสอน ได้ศึกษาต่อหลัง จากจบชั้นสูงสุดของ โรงเรียนหรือ วิทยาลัยตามความคาดหวังของ ท่าน	151	3.22	.76	ปานกลาง
1.3	ในการสอนแต่ละครั้งท่านรู้สึกพอ ใจผลการสอน	152	3.68	.66	มาก
1.4	งานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย เป็นกรณี พิเศษท่านปฏิบัติ ได้รับผลสำเร็จ	149	3.79	.73	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.5	ท่านได้ร่วมกับบุคคลอื่นแก้ปัญหา ของนักเรียนที่เกิดขึ้นจนสำเร็จ เป็นที่พอใจ	152	3.53	.80	มาก
1.6	การปฏิบัติงานในหน้าที่ทั่ว ๆ ไปที่ ท่านรับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จ ตามที่ท่านคาดหวัง	153	3.65	.76	มาก
1.7	วิธีสอนที่ท่านใช้อยู่ปัจจุบันท่านคิด ว่า ได้รับความสนใจเป็นแบบ อย่างแก่ผู้ร่วมงาน	151	3.38	.72	ปานกลาง
	รวม		3.54	.47	มาก

จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 6 ในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ระหว่าง 3.79-3.22 และค่าเฉลี่ย  
รวมเท่ากับ 3.54

สรุปจากตารางที่ 21 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความสำเร็จ  
ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย  
ระดับมากกว่าข้ออื่นคือ ข้อที่ 4 และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจปานกลาง 3 ข้อ คือ  
ข้อที่ 1, 7 และ 2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 22

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2.1	2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ปกครองหรือบุคลากรภายนอกมี ความรู้สึกที่ดีต่อตัวท่าน	153	3.73	.70	มาก
2.2	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและ ยอมรับในความรู้ความสามารถใน ตัวท่าน	152	3.90	.63	มาก
2.3	ความคิดเห็นของท่านได้รับการ ยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ หรือเพื่อน ร่วมงาน	153	3.50	.71	มาก
2.4	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมอบ หมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ท่าน รับผิดชอบ	153	3.42	.78	ปานกลาง
2.5	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา	153	3.09	.79	ปานกลาง
2.6	ผู้บริหารให้การยกย่องในการ ปฏิบัติงานของท่าน	152	3.05	.84	ปานกลาง
	รวม		3.45	.57	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ระหว่าง 3.90-3.05 และ  
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45

สรุปจากตารางที่ 22 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านการได้รับ  
การยอมรับนับถือ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง  
มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง สูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 4 และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก  
3 ข้อ คือ ข้อที่ 2, 1 และ 3 ตามลำดับ

### ตารางที่ 23

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านลักษณะของงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	3. ลักษณะของงาน				
3.1	ท่านมีความพอใจต่องานรับผิดชอบ	153	3.86	.77	มาก
3.2	ท่านสบายใจต่อหน้าที่การสอนของ ท่าน	151	3.87	.79	มาก
3.3	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่	151	3.85	.67	มาก
3.4	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะ ท้าทายและถูกใจให้อยากทำ	153	3.64	.81	มาก
3.5	งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้ใช้ความ รู้ความสามารถและประสบการณ์	152	4.03	.75	มาก
3.6	วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่งเสริม ให้ท่านศึกษาค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	153	3.89	.85	มาก
	รวม		3.86	.59	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึง  
ชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงานอยู่ระหว่าง 4.03-3.64 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ  
3.86

สรุปจากตารางที่ 23 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านลักษณะของ  
งาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากที่สุด และ มีค่า  
เฉลี่ยระดับมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 5

### ตารางที่ 24

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4.1	4. ความรับผิดชอบ เมื่อได้รับมอบหมายงานทำนปฏิบัติ ได้ทันตรงกำหนดเวลา	153	4.07	.79	มาก
4.2	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและ งานพิเศษนอกเหนือจากหน้าที่ ประจำของ โรงเรียนหรือวิทยาลัย	153	3.73	.80	มาก
4.3	ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับปฏิบัติ หน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	150	3.25	.80	ปานกลาง
4.4	ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่าน ปฏิบัติจนสำเร็จ	153	4.07	.73	มาก
4.5	ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านและ เพื่อนครูช่วยกันทำงาน	153	4.05	.81	มาก
	รวม		3.81	.55	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มอนูญาได้  
นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึง  
ชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระหว่าง 4.07-3.25 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81

สรุปจากตารางที่ 24 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดกว่าข้ออื่นคือ ข้อที่ 1 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อที่ 3

### ตารางที่ 25

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความเจริญก้าวหน้า

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5.1	5. ความเจริญก้าวหน้า ท่านคิดว่าการเป็นครูในโรงเรียน หรือวิทยาลัยของท่าน มีโอกาส ก้าวหน้าในวิชาชีพ	153	3.41	1.07	ปานกลาง
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้ บริหารโรงเรียนหรือวิทยาลัยให้ ก้าวหน้าในตำแหน่ง	152	3.07	1.05	ปานกลาง
5.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านและ คณะครูได้ไปร่วมประชุมหรืออบรม ทางวิชาการ	153	3.32	1.11	ปานกลาง
5.4	ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษในระยะ เวลาอันควร	152	2.78	1.04	ปานกลาง
	รวม		3.15	.87	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระหว่าง 3.41-2.78 และค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.15

สรุปจากตารางที่ 25 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 1

### ตารางที่ 26

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านสภาพของการทำงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.1	6. สภาพของการทำงาน ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวใน การเดินทาง ไปสอนที่โรงเรียน หรือวิทยาลัย	153	4.05	.86	มาก
6.2	6.2 โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัด ให้คณะ ครูได้มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	153	3.42	.96	ปานกลาง
6.3	6.3 โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัด ให้มีวัสดุ อุปกรณ์การสอนและการบริการ อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	153	3.17	.96	ปานกลาง
6.4	6.4 อาคารสถานที่ ชั้นเรียนและห้อง ปฏิบัติการของ โรงเรียนหรือ วิทยาลัยมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียน การสอน	153	3.18	.87	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น มอนูญาฯ ห้า นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ กรุณาแจ้งให้ทราบเพื่อขออนุญาตและต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.5	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทรโดยทั่วไปในหมู่เพื่อนร่วมงาน	152	3.46	.88	ปานกลาง
6.6	ท่านมีเวลากับการเตรียมการสอนและตรวจงาน	151	3.39	.88	ปานกลาง
6.7	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้จัดบริการอุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษาที่จำเป็นสำหรับวิชาของท่าน	153	3.00	.77	ปานกลาง
6.8	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีตำรา เอกสารวิชาการเฉพาะสำหรับครู ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	153	3.10	.95	ปานกลาง
	รวม		3.34	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพของการทำงาน อยู่ระหว่าง 4.05-3.00 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34

สรุปจากตารางที่ 26 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจ ในด้านสภาพของการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 5 และค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 1 ข้อ คือ ข้อที่ 1

## ตารางที่ 27

แสดงค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.1	7. นโยบายและการบริหาร โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีนโยบาย	152	3.05	.96	ปานกลาง
7.2	และแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครูได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึง	153	3.25	.93	ปานกลาง
7.3	วัตถุประสงค์และนโยบายของฝ่าย บริหาร	153	3.02	1.00	ปานกลาง
7.4	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัย กระจายปริมาณงานให้กับครูรับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสมและ	153	3.18	.93	ปานกลาง
7.5	เหมาะสม โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีอัตรา กำลังครูที่เหมาะสมกับปริมาณ	152	3.13	.83	ปานกลาง
7.6	นักเรียน และงานรับผิดชอบ ท่านได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิด ปัญหาขัดแย้งขึ้น	153	3.39	.81	ปานกลาง
7.7	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้มีระบบ การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประสานงานของฝ่ายบริหาร	153	3.10	.95	ปานกลาง
	และของหมวดวิชาประสานสัมพันธ์ กันดี				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มอนูญดา หินน้ำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ กรุณาออกหนังสือขออนุญาตก่อนนำเอกสารไปใช้ และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานจากครู	153	3.05	1.06	ปานกลาง
7.9	ผู้บริหารได้กระจายการเงินของโรงเรียนหรือวิทยาลัยให้กับหมวดวิชาได้สัดส่วนตามความจำเป็นได้เหมาะสม	153	2.95	1.11	ปานกลาง
	รวม		3.12	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ต่ระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ระหว่าง 3.39-2.95 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12

สรุปจากตารางที่ 27 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจ ในด้านนโยบายและการบริหาร ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 28

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน				
8.1	ความเพียงพอของการสื่อสาร ภายในโรงเรียนหรือวิทยาลัยช่วย ให้ท่านทราบข่าวความเคลื่อนไหว ในการปฏิบัติงาน	153	2.97	.96	ปานกลาง
8.2	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนหรือ วิทยาลัย	153	3.52	.86	มาก
8.3	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการ ช่วยแก้ปัญหาให้ท่าน	153	3.29	.80	ปานกลาง
8.4	ท่านมีความสามัคคีในการปฏิบัติ งานกับเพื่อนร่วมงาน	151	3.84	.78	มาก
8.5	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับ ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการเป็นที่พึง ของท่านได้ดี	151	3.10	1.00	ปานกลาง
8.6	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูใหญ่หรือผู้อำนวยการเป็นที่พึง ของท่านได้ดี	153	3.13	1.05	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อขอเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8.7	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความ เป็นมิตรต่อท่านในหน้าที่การงาน และส่วนตัว	152	3.42	.98	ปานกลาง
8.8	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความ เป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่การ งานโดยตรง	152	3.43	1.04	ปานกลาง
	รวม		3.34	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ระหว่าง 3.84-  
2.97 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34

สรุปจากตารางที่ 28 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์  
กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่  
ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 8 และค่าเฉลี่ยของระดับ  
ความพึงพอใจมาก 2 ข้อ คือข้อที่ 4 และ 2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 29

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน				
9.1	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	152	3.06	.87	ปานกลาง
9.2	ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกินนอกเหนือจากเงินเดือน	151	2.85	.92	ปานกลาง
9.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครู	152	2.99	.83	ปานกลาง
9.4	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว	151	2.87	.80	ปานกลาง
9.5	รายได้ที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านเกิดความมั่นใจในการวางแผนในสังคม	152	2.98	.86	ปานกลาง
9.6	ท่านมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินค่าสอนพิเศษ	152	2.28	1.11	น้อย
	รวม		2.84	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ระหว่าง 3.06-2.28 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84

จากตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ระหว่าง 3.06-2.28 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.84

สรุปจากตารางที่ 29 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้าน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ใน ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 1 และค่าเฉลี่ยของระดับความ พึงพอใจน้อย 1 ข้อ คือ ข้อที่ 6

### ตารางที่ 30

สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ในปีจจัย 9 ด้าน

ปัจจัยความพึงพอใจ 9 ด้าน	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	145	3.54	.47	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	151	3.45	.57	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	148	3.86	.59	มาก
ความรับผิดชอบ	150	3.81	.56	มาก
ความเจริญก้าวหน้า	151	3.15	.87	ปานกลาง
สภาพของการทำงาน	150	3.34	.61	ปานกลาง
นโยบาย และการบริหาร	151	3.12	.75	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	149	3.34	.70	ปานกลาง
รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน	150	2.84	.72	ปานกลาง
รวม		3.35	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปีจจัย 9 ด้าน อยู่ระหว่าง 3.86-2.84 แต่ค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.35

สรุปจากตารางที่ 30 เมื่อเทียบเกณฑ์ ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปีจจัย 9 ด้านอยู่ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปาน กลางสูงกว่าปัจจัยอื่นคือ ปัจจัยที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจมาก 3 ปัจจัยคือ ปัจจัย ที่ 3,4 และ 1

## ตารางที่ 31

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ

ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
1.1	ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน	146	3.45	.78	ปานกลาง
1.2	นักเรียนที่ท่านสอนได้ศึกษาต่อหลังจากจบชั้นสูงสุดของโรงเรียนหรือวิทยาลัยตามความคาดหวังของท่าน	146	3.31	.79	ปานกลาง
1.3	ในการสอนแต่ละครั้งท่านรู้สึกพอใจผลการสอน	142	3.48	.72	ปานกลาง
1.4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษท่านปฏิบัติได้รับผลสำเร็จ	146	3.90	.70	มาก
1.5	ท่านได้ร่วมกับบุคคลอื่นแก้ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ	144	3.55	.73	มาก
1.6	การปฏิบัติงานในหน้าที่ทั่ว ๆ ไปที่ท่านรับผิดชอบอยู่ประสบผลสำเร็จตามที่ท่านคาดหวัง	145	3.68	.59	มาก
1.7	วิธีสอนที่ท่านใช้อยู่ปัจจุบันท่านคิดว่าได้รับความสนใจเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน	146	3.39	.77	ปานกลาง
	รวม		3.53	.49	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
จากตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6  
ไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6  
ในด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ระหว่าง 3.90-3.31 และค่าเฉลี่ย รวมเท่ากับ 3.53

สรุปจากตารางที่ 31 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความสำเร็จ  
ในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ระดับมากมีค่าเฉลี่ยระดับมากสูง  
ระดับมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจปานกลาง 4 ข้อ คือ  
ข้อที่ 3, 1, 7, และ 2

ตารางที่ 32

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ

ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ				
2.1	ผู้ปกครองหรือบุคลากรภายนอกมีความรู้สึกที่ดี ต่อตัวท่าน	145	3.70	.69	มาก
2.2	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับใน ความรู้ความสามารถในตัวท่าน	146	3.82	.70	มาก
2.3	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจาก บุคคลอื่น ๆ หรือเพื่อนร่วมงาน	146	3.57	.70	มาก
2.4	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมอบหมายงานที่ สำคัญ ๆ ให้ท่านรับผิดชอบ	146	3.51	.71	มาก
2.5	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา	146	3.32	.83	ปานกลาง
2.6	ผู้บริหารให้การยกย่องในการปฏิบัติงาน ของท่าน	145	3.22	.83	ปานกลาง
	รวม		3.52	.56	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีผลนำไปใช้

จากตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ระหว่าง 3.82-3.22 และค่า  
เฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52

สรุปจากตารางที่ 32 เมื่อเทียบเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านการได้รับการ  
ยอมรับนับถือ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยระดับมากสูง  
กว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 ข้อ คือ ข้อที่ 5  
และ 6 ตามลำดับ

### ตารางที่ 33

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านลักษณะของงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3.	ลักษณะของงาน				
3.1	ท่านมีความพอใจต่องานรับผิดชอบ	146	3.83	.71	มาก
3.2	ท่านสบายใจต่อหน้าที่การสอนของท่าน	145	3.84	.77	มาก
3.3	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะ งานในตำแหน่งหน้าที่	145	3.77	.73	มาก
3.4	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและถูกใจ ให้อยากทำ	144	3.67	.78	มาก
3.5	งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความ สามารถและประสบการณ์	146	3.77	.79	มาก
3.6	วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านศึกษา ค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	146	3.55	.92	มาก
	รวม		3.74	.59	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน อยู่ระหว่าง 3.84-3.55 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74

สรุปจากตารางที่ 33 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงาน ของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 2

### ตารางที่ 34

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6  
ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
4.	ด้านความรับผิดชอบ				
4.1	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านปฏิบัติได้ทันตรง กำหนดเวลา	146	3.95	.67	มาก
4.2	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานพิเศษนอก เหนือจากหน้าที่ประจำของ โรงเรียนหรือ วิทยาลัย	146	3.61	.82	มาก
4.3	ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	145	3.41	.80	ปานกลาง
4.4	ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่านปฏิบัติจน สำเร็จ	145	3.90	.78	มาก
4.5	ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านและเพื่อนครู ช่วยกันทำงาน	146	4.01	.72	มาก
	รวม		3.77	.55	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีการดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงแหล่งที่มาของเอกสารทุกครั้งที่มีนำไปใช้

จากตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค เขต  
การศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ อยู่ระหว่าง 4.01-3.41 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77

สรุปจากตารางที่ 34 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยระดับมากกว่าข้ออื่น คือ  
ข้อที่ 5 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อที่ 3

### ตารางที่ 35

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ

ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

ด้านความเจริญก้าวหน้า

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
5.	ด้านความเจริญก้าวหน้า				
5.1	ท่านคิดว่าการเป็นครูในโรงเรียนหรือวิทยาลัย ของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	146	3.30	.89	ปานกลาง
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน หรือวิทยาลัย ให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง	146	3.04	.89	ปานกลาง
5.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยได้ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ท่านและคณะครูได้ไปร่วมประชุม หรืออบรมทางวิชาการ	146	3.05	1.05	ปานกลาง
5.4	ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับ พิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษใน ระยะเวลาอันควร	145	2.88	1.04	ปานกลาง
	รวม		3.07	.72	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงแหล่งที่มาของข้อมูลทุกครั้งที่มาใช้

จากตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ระหว่าง 3.30-2.88 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07

สรุปจากตารางที่ 35 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 1

### ตารางที่ 36

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6  
ด้านสภาพของการทำงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.	ด้านสภาพของการทำงาน				
6.1	ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางไปสอนที่โรงเรียนหรือวิทยาลัย	146	4.05	.94	มาก
6.2	โรงเรียนหรือวิทยาลัยให้คณะครูได้มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	145	3.62	1.03	มาก
6.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์การสอนและการบริการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	146	3.21	.86	ปานกลาง
6.4	อาคารสถานที่ ชั้นเรียนและห้องปฏิบัติการของโรงเรียนหรือวิทยาลัยมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน	146	3.18	.88	ปานกลาง
6.5	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีบรรยากาศของความเป็นมิตรและเอื้ออาทรโดยทั่วไปในหมู่เพื่อนร่วมงาน	146	3.35	.87	ปานกลาง

## ตารางที่ 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.6	ท่านมีเวลากับการเตรียมการสอนและตรวจงาน	144	3.38	.72	ปานกลาง
6.7	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้จัดบริการอุปกรณ์โสตทัศนศึกษาที่จำเป็นสำหรับวิชาของท่าน	146	2.97	.91	ปานกลาง
6.8	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีตำรา เอกสารวิชาการเฉพาะสำหรับครู ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	145	2.85	.95	ปานกลาง
	รวม		3.33	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพการทำงาน อยู่ระหว่าง 4.05-2.85 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33

สรุปจากตารางที่ 36 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจ ในด้านสภาพการทำงาน ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 6 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 2 ข้อ คือ ข้อที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 37

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ

ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
	7. ด้านนโยบายและการบริหาร				
7.1	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	145	2.87	.88	ปานกลาง
7.2	ครูได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และนโยบายของฝ่ายบริหาร	146	2.81	.96	ปานกลาง
7.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยกระจายปริมาณงานให้กับครูรับผิดชอบได้อย่างเสมอภาคและเหมาะสม	146	2.76	.93	ปานกลาง
7.4	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีอัตรากำลังครูที่เหมาะสมกับปริมาณนักเรียน และงานรับผิดชอบ	146	3.16	.91	ปานกลาง
7.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งขึ้น	146	3.01	.74	ปานกลาง
7.6	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน	146	2.73	.85	ปานกลาง
7.7	การประสานงานของฝ่ายบริหารและของหมวดวิชาประสานสัมพันธ์กันดี	146	2.83	.85	ปานกลาง
7.8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานจากครู	146	2.72	.93	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7.9	ผู้บริหารได้กระจายการเงินของโรงเรียนหรือวิทยาลัยให้กับหมวดวิชาได้สัดส่วนตามความจำเป็นได้เหมาะสม	146	2.99	.89	ปานกลาง
	รวม		2.87	.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ระหว่าง 3.16-2.72 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 สรุปจากตารางที่ 37 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจ ในด้านนโยบาย และการบริหาร ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อและมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 38

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
8.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน				
8.1	ความเพียงพอของการสื่อสารภายในโรงเรียน หรือวิทยาลัย ช่วยให้ท่านทราบข่าวความ เคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน	146	2.90	.97	ปานกลาง
8.2	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูใน โรงเรียนหรือวิทยาลัย	146	3.07	.97	ปานกลาง
8.3	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาให้ท่าน	145	3.22	.92	ปานกลาง
8.4	ท่านมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	145	3.59	.82	มาก
8.5	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับครูใหญ่หรือ ผู้อำนวยการคนปัจจุบัน	145	2.91	.99	ปานกลาง
8.6	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูใหญ่หรือ ผู้อำนวยการเป็นที่พึ่งของท่านได้ดี	145	2.99	.95	ปานกลาง
8.7	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความสำคัญ ท่านในหน้าที่การงานและส่วนตัว	146	3.45	.91	ปานกลาง
8.8	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยตรง	146	3.40	.91	ปานกลาง
	รวม		3.19	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของครูวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ระหว่าง 3.59-2.90 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19

สรุปจากตารางที่ 38 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ของความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าข้ออื่น คือข้อที่ 7 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 1 ข้อ คือ ข้อที่ 4

### ตารางที่ 39

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ

ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้

สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ลำดับที่	ข้อความ	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
9. ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน					
9.1	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	146	3.09	.88	ปานกลาง
9.2	ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	145	2.92	.95	ปานกลาง
9.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับครู	146	2.87	.84	ปานกลาง
9.4	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว	145	2.81	.86	ปานกลาง
9.5	รายได้ที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านเกิดความมั่นใจในการวางแผนในสังคม	146	2.88	.83	ปานกลาง
9.6	ท่านมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินค่าสอนพิเศษ	144	2.35	1.08	น้อย
รวม			2.83	.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ระหว่าง 3.09-2.35 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.83

สรุปจากตารางที่ 39 เมื่อเทียบระดับเกณฑ์ ของความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอยู่สูงกว่าข้ออื่น คือ ข้อที่ 1 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจน้อย 1 ข้อ คือ ข้อที่ 6

#### ตารางที่ 40

สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ในปัจจัยทั้ง 9 ด้าน

ปัจจัยความพึงพอใจ 9 ด้าน	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	140	3.53	.49	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	144	3.52	.56	มาก
ลักษณะของงาน	143	3.74	.59	มาก
ความรับผิดชอบ	144	3.77	.55	มาก
ความเจริญก้าวหน้า	145	3.07	.72	ปานกลาง
สภาพของการทำงาน	142	3.33	.58	ปานกลาง
นโยบาย และการบริหาร	145	2.87	.67	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	145	3.19	.69	ปานกลาง
รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน	142	2.83	.65	ปานกลาง
รวม		3.31	.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน อยู่ระหว่าง 3.77-2.83 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31

สรุปจากตารางที่ 40 เมื่อเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางสูงกว่าปัจจัยอื่นคือ ปัจจัยที่ 6 และมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจมาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 4,3,1 และ 2 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6**

**ตารางที่ 41**

**การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน**

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	145	3.54	.47	.04
รัฐบาล	140	3.53	.45	

$$p > .05$$

จากตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค ใกล้เคียงกัน ซึ่งหมายถึงครูมีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานศึกษา ในด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

**ตารางที่ 42**

**การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	151	3.45	.58	-1.12
รัฐบาล	144	3.52	.57	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$p > .05$$

จากตารางที่ 42 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

#### ตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงาน

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	148	3.86	.59	1.75
รัฐบาล	143	3.74	.59	

$$p > .05$$

จากตารางที่ 43 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

#### ตารางที่ 44

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบ

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	150	3.80	.56	.51
รัฐบาล	144	3.78	.55	

$$p > .05$$

จากตารางที่ 44 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความเจริญก้าวหน้า

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	151	3.15	.87	.86
รัฐบาล	145	3.07	.75	

$$p > .05$$

จากตารางที่ 45 แสดงว่าระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 46

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านสภาพการทำงาน

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	150	3.33	.61	.13
รัฐบาล	142	3.33	.59	

$$p > .05$$

จากตารางที่ 46 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 47

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านนโยบายและการบริหาร

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	151	3.12	.75	3.05*
รัฐบาล	145	2.87	.63	

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 47 พบว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นแสดงว่าครูที่อยู่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่าครูวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 48

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร  
และเพื่อนร่วมงาน

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	149	3.34	.70	1.86
รัฐบาล	149	3.19	.69	

$p > .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 48 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

#### ตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	150	2.84	.72	.13
รัฐบาล	142	2.85	.65	

$p > .05$

จากตารางที่ 49 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐาน

#### ตารางที่ 50

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ของระดับความพึงพอใจ ในปัจจัย 9 ด้าน

ประเภท	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
เอกชน	130	3.35	.49	.79
รัฐบาล	125	3.31	.40	

$p > .05$

จากตารางที่ 50 แสดงว่าระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปีจ้จัย 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ 51  
แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	67	43.8
หญิง	86	56.2
รวม	153	100

จากตารางที่ 51 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นครูเพศชาย 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 ครูเพศหญิงมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 52

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
จำแนกตามระดับการศึกษา

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	21.6
ปริญญาตรี	117	76.5
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.0
รวม	153	100

จากตารางที่ 52 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับการศึกษาเป็นครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 117 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 53

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	53	34.6
ตั้งแต่ 3-6 ปี	41	26.8
6 ปี ขึ้นไป	59	38.6
รวม	153	100

จากตารางที่ 53 แสดงว่าจำนวนครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 3 ปี 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ประสบการณ์ในการสอน 6 ปี ขึ้นไป 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและหญิง ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ในแต่ละปัจจัย 9 ด้าน

ปัจจัย 9 ด้าน	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	65	3.60	.47	1.40
	หญิง	80	3.49	.46	
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	67	3.52	.63	1.47
	หญิง	84	3.39	.53	
3. ลักษณะของงาน	ชาย	65	3.92	.65	1.02
	หญิง	83	3.81	.59	
4. ความรับผิดชอบ	ชาย	66	3.81	.58	1.11
	หญิง	84	3.80	.54	
5. ความเจริญก้าวหน้า	ชาย	66	3.25	.10	1.24
	หญิง	85	3.07	.10	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และดัดแปลงอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารเล่มนี้ทั้งที่นำไปใช้

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ปัจจัย	9 ด้าน	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
6. สภาพของการทำงาน		ชาย	66	3.40	.57	1.17
		หญิง	84	3.29	.63	
7. นโยบายและการบริหาร		ชาย	66	3.13	.76	.19
		หญิง	85	3.10	.75	
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน		ชาย	65	3.35	.70	.06
		หญิง	84	3.34	.70	
9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน		ชาย	65	2.88	.71	.65
		หญิง	85	2.80	.70	

จากตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ระหว่างครูชายและครูหญิง ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน

#### 1. ความสำเร็จในการทำงาน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.49

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

แต่ผลบ่งชี้ว่า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. การได้รับการยอมรับนับถือ

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และ 3.39

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 3. ลักษณะของงาน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.81

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 4. ความรับผิดชอบ

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.80

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 5. ความเจริญก้าวหน้า

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และ 3.07

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 6. สภาพการทำงาน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.29

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 7. นโยบายและการบริหาร

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และ 3.10

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 3.34

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และ 2.80 แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 55

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและครูหญิง ของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจัย 9 ด้าน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
ชาย	59	3.37	.51	.44
หญิง	79	3.33	.47	

$p > .05$

จากตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูชายและครูหญิง มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ซึ่งหมายถึงระดับความพึงพอใจในปัจจัย 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความพึงพอใจในปัจจัย 9 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 56

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.45	.46	
ปริญญาตรี	110	3.57	.46	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.39	.58	
รวม	145	3.54	.47	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.40	.20	.91
ภายในกลุ่ม	142	30.81	.22	
รวม	144	31.21		

$p > .05$

จากตารางที่ 56 แสดงว่าระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียน  
เอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ก่อนหน้านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 57

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	3.33	.62	
ปริญญาตรี	115	3.49	.56	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.33	.73	
รวม	151	3.45	.57	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.34	1.02
ภายในกลุ่ม	148	48.84	.33	
รวม	150	49.51		

$p > .05$

จากตารางที่ 57 แสดงว่าระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานนั้น ไม่นับว่าคือนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 58

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านลักษณะของงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.70	.67	
ปริญญาตรี	113	3.90	.57	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	4.06	.54	
รวม	148	3.86	.59	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	.50	1.45
ภายในกลุ่ม	145	50.20	.35	
รวม	147	51.21		

$p > .05$

จากตารางที่ 58 แสดงว่าระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจ ของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 59

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ในด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.73	.61	
ปริญญาตรี	115	3.83	.53	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.60	1.06	
รวม	150	3.81	.55	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.39	.20	.63
ภายในกลุ่ม	147	45.48	.31	
รวม	149	45.87		

$p > .05$

จากตารางที่ 59 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 60

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความเจริญก้าวหน้า

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	3.08	.72	
ปริญญาตรี	115	3.18	.90	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.67	.76	
รวม	151	3.15	.87	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.99	.49	.66
ภายในกลุ่ม	148	111.42	.75	
รวม	150	112.41		

$p > .05$

จากตารางที่ 60 แสดงว่าระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจ ของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 61

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านสภาพของการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.25	.64	
ปริญญาตรี	115	3.36	.50	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.58	.69	
รวม	150	3.34	.61	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.47	.23	.63
ภายในกลุ่ม	147	54.30	.40	
รวม	149	54.77		

$p > .05$

จากตารางที่ 61 แสดงว่าระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจ ของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพของการทำงาน แตกต่างกันอย่าง  
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 62

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.09	.75	
ปริญญาตรี	116	3.11	.74	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.74	1.09	
รวม	151	3.12	.75	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	.59	1.05
ภายในกลุ่ม	148	83.67	.57	
รวม	150	84.85		

$p > .05$

จากตารางที่ 62 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน นั้น ไม่นอบุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 63

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.23	.67	
ปริญญาตรี	114	3.37	.72	
สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.42	.14	
รวม	149	3.42	.70	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.48	.24	.49
ภายในกลุ่ม	146	71.75	.49	
รวม	148	72.23		

$p > .05$

จากตารางที่ 63 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 64

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	2.66	.70	
ปริญญาตรี	115	2.87	.70	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.91	1.53	
รวม	150	2.84	.72	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.52	1.76	3.49*
ภายในกลุ่ม	147	74.04	.50	
รวม	149	77.55		

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 64 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่การค้นพบปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยมีความแตกต่างกัน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 65

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ในปีจจัย 9 ด้าน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	3.26	.50	
ปริญญาตรี	100	3.37	.49	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.58	.13	
รวม	130	3.35	.49	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.41	.21	.86
ภายในกลุ่ม	127	30.45	.24	
รวม	129	30.86		

$p > .05$

จากตารางที่ 65 แสดงว่าระดับการศึกษาของระดับความพึงพอใจ ของครู  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปีจจัยทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การศึกษาเท่านั้น ไม่นับว่าให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการกำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 66

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	52	3.46	.45	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	39	3.52	.44	
6 ปีขึ้นไป	54	3.62	.50	
รวม	145	3.54	.47	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.34	1.56
ภายในกลุ่ม	142	30.53	.22	
รวม	144	31.21		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 66 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 67

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	52	3.29	.56	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	41	3.41	.45	
6 ปีขึ้นไป	58	3.62	.63	
รวม	151	3.45	.57	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3.05	1.53	4.86*
ภายในกลุ่ม	148	46.46	.31	
รวม	150	49.51		

\*  $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รหัส	ประสบการณ์ในการสอน	ต่ำกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 3-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
1	ต่ำกว่า 3 ปี			
2	ตั้งแต่ 3-6 ปี			
3	6 ปีขึ้นไป		*	

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 67 แสดงว่า ประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

#### ตารางที่ 68

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านลักษณะของงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 3 ปี	51	3.93	.57
ตั้งแต่ 3-6 ปี	41	3.84	.52
6 ปีขึ้นไป	56	3.81	.66
รวม	148	3.86	.59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงบนสื่อ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.39	.20	.56
ภายในกลุ่ม	145	50.81	.35	
รวม	147	51.21		

$p > .05$

จากตารางที่ 68 แสดงว่าประสพการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

#### ตารางที่ 69

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความรับผิดชอบ

ประสพการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 3 ปี	53	3.72	.58
ตั้งแต่ 3-6 ปี	40	3.83	.44
6 ปีขึ้นไป	57	3.87	.60
รวม	150	3.81	.55

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.60	.30	.98
ภายในกลุ่ม	147	45.27	.31	
รวม	149	45.87		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 69 แสดงว่าประสพการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

#### ตารางที่ 70

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ด้านความเจริญก้าวหน้า

ประสพการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 3 ปี	53	2.94	.82
ตั้งแต่ 3-6 ปี	40	3.12	.94
6 ปีขึ้นไป	58	3.36	.82
รวม	151	3.15	.87

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.91	2.45	3.37*
ภายในกลุ่ม	148	107.50	.37	
รวม	150	112.41		

\* p &lt; .05

รหัส	ประสบการณ์ในการสอน	ต่ำกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 3-6 ปี	6 ปีขึ้นไป
1	ต่ำกว่า 3 ปี			
2	ตั้งแต่ 3 - 6 ปี			
3	6 ปีขึ้นไป		*	

\* p &lt; .05

จากตารางที่ 70 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 71

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านสภาพของการทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	52	3.22	.61	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	40	3.35	.63	
6 ปีขึ้นไป	58	3.44	.58	
รวม	150	3.34	.61	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	.69	1.89
ภายในกลุ่ม	147	53.39	.36	
รวม	149	54.77		

$p > .05$

จากตารางที่ 71 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของ  
ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพของการทำงาน แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่นั้น ไม่นับว่าให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 72

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	53	3.10	.75	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	40	3.02	.76	
6 ปีขึ้นไป	58	3.20	.75	
รวม	151	3.12	.75	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.80	.40	.70
ภายในกลุ่ม	148	84.05	.57	
รวม	150	84.85		

$p > .05$

จากตารางที่ 72 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานว่านั้น ไม่นับว่าให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 73

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	52	3.31	.63	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	39	3.19	.73	
6 ปีขึ้นไป	58	3.47	.73	
รวม	149	3.34	.70	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.91	.95	1.98
ภายในกลุ่ม	146	70.32	.48	
รวม	148	72.23		

$p > .05$

จากตารางที่ 73 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ  
เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 74

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	52	2.78	.69	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	40	2.83	.67	
6 ปี ขึ้นไป	58	2.89	.79	
รวม	150	2.84	.72	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.36	.18	.35
ภายในกลุ่ม	147	77.19	.52	
รวม	149	77.55		

$p > .05$

จากตารางที่ 74 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประ  
โยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 75

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6  
ในปัจจุบัน 9 ด้าน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	47	3.27	.45	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	36	3.35	.45	
6 ปีขึ้นไป	47	3.43	.55	
รวม	130	3.35	.49	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.59	.30	1.25
ภายในกลุ่ม	127	30.26	.24	
รวม	129	30.86		

$p > .05$

จากตารางที่ 75 แสดงว่า ประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ในปัจจัยทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่าง  
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค  
เขตการศึกษา 6 โดยแบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ตารางที่ 76

แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	92	63
หญิง	54	37
รวม	146	100

จากตารางที่ 76 แสดงว่าจำนวนครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่ม  
ตัวอย่าง จำแนกเป็นครูเพศชาย 92 คน คิดเป็นร้อยละ 63 ครูเพศหญิง 54 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 77

แสดงจำนวน และค่าร้อยละของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	17.1
ปริญญาตรี	115	78.8
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4.1
รวม	146	100

จากตารางที่ 77 แสดงว่าจำนวนครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกระดับการศึกษาเป็นครูระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี 115 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 78

แสดงจำนวนและค่าร้อยละของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	13	8.9
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	7.5
6 ปีขึ้นไป	112	83.6
รวม	146	100

จากตารางที่ 78 แสดงว่าครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 3 ปี 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ประสบการณ์ในการสอน 6 ปี ขึ้นไป 112 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6

## ตารางที่ 79

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและหญิง ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ในปีจจัย 9 ด้าน

ปัจจัย 9 ด้าน	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
1. ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	87	3.56	.55	.81
	หญิง	53	3.49	.38	
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	91	3.55	.60	.77
	หญิง	53	3.47	.50	
3. ลักษณะของงาน	ชาย	90	3.71	.66	-.70
	หญิง	53	3.78	.47	
4. ความรับผิดชอบ	ชาย	92	3.72	.56	-1.44
	หญิง	52	3.86	.53	
5. ความเจริญก้าวหน้า	ชาย	91	2.97	.73	-2.09*
	หญิง	54	3.23	.70	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 79 (ต่อ)

ปัจจัย 9 ด้าน	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
6. สภาพของการทำงาน	ชาย	89	3.36	.59	.69
	หญิง	53	3.29	.58	
7. นโยบายและการบริหาร	ชาย	91	2.89	.61	.27
	หญิง	54	2.86	.66	
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	ชาย	91	3.19	.72	-.07
	หญิง	54	3.20	.64	
9. รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ ตอบแทน	ชาย	90	2.75	.65	-1.79
	หญิง	52	2.95	.62	

จากตารางที่ 79 แสดงการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ระหว่างครูชาย และครูหญิง ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปีปัจจัย 9 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. ความสำเร็จในการทำงาน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.49

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 2. การได้รับการยอมรับนับถือ

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และ 3.47

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 3. ลักษณะของงาน

ครูหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูชาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.71

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 4. ความรับผิดชอบ

ครูหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูชาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.72

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 5. ความเจริญก้าวหน้า

ครูหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูชาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 2.97

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

## 6. สภาพการทำงาน

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.29

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชาย และครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 7. นโยบายและการบริหาร

ครูชายมีความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และ 2.86

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ครูหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูชาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.19

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิงแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## 9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ครูหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าครูชาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และ 2.75

แสดงว่าความพึงพอใจของครูชายและครูหญิง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 80

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างครูชายและครูหญิง ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ในปัจจุบัน 9 ด้าน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t
ชาย	79	3.30	.42	
หญิง	46	3.32	.38	-.27

$p > .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ซึ่งหมายถึง ระดับความพึงพอใจ ในปัจจัย 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความพึงพอใจในปัจจัย 9 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

### ตารางที่ 81

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	3.70	.47	
ปริญญาตรี	111	3.50	.49	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.56	.45	
รวม	140	3.53	.49	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.79	.40	1.68
ภายในกลุ่ม	137	32.33	.24	
รวม	139	33.13		

$p > .05$

เอกสารนี้เป็น จากตารางที่ 81 หารับแสดงว่าระดับการศึกษานั้น ของระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 82

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.65	.47	
ปริญญาตรี	113	3.47	.58	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4.00	.28	
รวม	144	3.52	.56	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	3.41*
ภายในกลุ่ม	141	42.94	.30	
รวม	143	45.01		

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 82 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษาที่ 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ไม่มีคู่ใดเลยมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่มีการกำ  
ล่อมการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ซึ่งไม่มีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 83

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

## ด้านลักษณะของงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.90	.62	
ปริญญาตรี	113	3.70	.59	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.78	.51	
รวม	143	3.74	.59	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.75	.38	1.07
ภายในกลุ่ม	140	49.39	.52	
รวม	142	50.14		

$p > .05$

จากตารางที่ 83 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 84

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.86	.55	
ปริญญาตรี	113	3.74	.55	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	4.00	.63	
รวม	144	3.78	.55	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.63	.31	1.03
ภายในกลุ่ม	141	43.07	.31	
รวม	143	43.70		

$p > .05$

จากตารางที่ 84 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง  
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หรือการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาคให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 85

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านความเจริญก้าวหน้า

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.01	.68	
ปริญญาตรี	114	3.07	.74	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.25	.71	
รวม	145	3.07	.72	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.27
ภายในกลุ่ม	142	75.37	.53	
รวม	144	75.65		

$p > .05$

จากตารางที่ 85 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับเอาค่านี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 86

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านสภาพของการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.37	.61	
ปริญญาตรี	111	3.32	.59	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.35	.50	
รวม	142	3.33	.58	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.08
ภายในกลุ่ม	139	48.14	.35	
รวม	141	48.20		

$p > .05$

จากตารางที่ 86 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพของการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาคให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 87

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	2.85	.55	
ปริญญาตรี	114	2.87	.65	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.96	.49	
รวม	145	2.87	.63	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.07
ภายในกลุ่ม	142	56.86	.40	
รวม	144	56.92		

$p > .05$

จากตารางที่ 87 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกัน-อย่างไม่มี  
นัยสำคัญ-ทางสถิติซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสิทธิ์ของ ส.อ.ค.สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 88

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	3.10	.58	
ปริญญาตรี	114	3.19	.72	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.54	.56	
รวม	145	3.19	.69	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.97	.48	1.02
ภายในกลุ่ม	142	67.75	.48	
รวม	144	68.72		

$p > .05$

จากตารางที่ 88 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 89

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้  
สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	2.67	.70	
ปริญญาตรี	112	2.85	.64	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.94	.58	
รวม	142	2.83	.65	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.77	.39	.93
ภายในกลุ่ม	139	57.91	.42	
รวม	141	58.68		

$p > .05$

จากตารางที่ 89 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 90

สรุปเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ในปัจจัย 9 ด้าน

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	3.32	.36	
ปริญญาตรี	98	3.29	.42	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	3.46	.43	
รวม	125	3.31	.40	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.15	.08	.47
ภายในกลุ่ม	122	20.03	.16	
รวม	124	20.19		

$p > .05$

จากตารางที่ 90 แสดงว่าระดับการศึกษา ของระดับความพึงพอใจ ของครู  
วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในปัจจัยทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง  
สถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 91

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	11	3.38	.30	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.36	.44	
6 ปีขึ้นไป	118	3.56	.50	
รวม	140	3.53	.49	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.70	.35	1.48
ภายในกลุ่ม	137	32.43	.24	
รวม	139	33.13		

$$p > .05$$

จากตารางที่ 91 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน นั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 92

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	12	3.36	.36	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.26	.33	
6 ปีขึ้นไป	121	3.56	.59	
รวม	144	3.52	.56	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	.64	2.05
ภายในกลุ่ม	141	43.74	.31	
รวม	143	45.01		

$p > .05$

จากตารางที่ 92 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน  
อย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  $H_0$  ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 93

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านลักษณะของงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	13	3.59	.37	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.70	.57	
6 ปีขึ้นไป	119	3.76	.62	
รวม	143	3.74	.59	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.35	.18	.49
ภายในกลุ่ม	140	49.79	.36	
รวม	142	50.14		

$p > .05$

จากตารางที่ 93 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการกำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 94

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	13	3.58	.25	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.51	.35	
6 ปีขึ้นไป	120	3.82	.58	
รวม	144	3.77	.55	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	.74	2.46
ภายในกลุ่ม	141	42.23	.30	
รวม	143	43.70		

$p > .05$

จากตารางที่ 94 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 95

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านความเจริญก้าวหน้า

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	13	2.98	.70	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.02	.34	
6 ปีขึ้นไป	121	3.08	.76	
รวม	145	3.07	.72	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.14	.07	.13
ภายในกลุ่ม	142	75.51	.53	
รวม	144	75.65		

$p > .05$

จากตารางที่ 5 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่อยู่ในด้านความเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกันอย่าง การค้า  
ไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 96

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านสภาพของการทำงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	13	3.23	.65	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	9	3.24	.61	
6 ปีขึ้นไป	120	3.35	.58	
รวม	142	3.33	.58	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.24	.12	.35
ภายในกลุ่ม	139	47.96	.35	
รวม	141	48.20		

$p > .05$

จากตารางที่ 96 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านสภาพของการทำงาน แตกต่างกันอย่าง  
เล็กน้อยไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าการนำ  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 97

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	13	3.01	.42	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.12	.51	
6 ปีขึ้นไป	121	2.84	.65	
รวม	145	2.87	.63	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	.53	1.36
ภายในกลุ่ม	142	55.85	.39	
รวม	144	56.92		

$p > .05$

จากตารางที่ 97 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 98

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	13	3.08	.48	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	11	3.39	.53	
6 ปีขึ้นไป	121	3.18	.72	
รวม	145	3.19	.69	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.59	.30	.62
ภายในกลุ่ม	142	68.13	.48	
รวม	144	68.73		

$p > .05$

จากตารางที่ 98 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ  
เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 99

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ด้านรายได้  
สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	12	2.75	.49	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	9	2.94	.58	
6 ปีขึ้นไป	121	2.82	.67	
รวม	142	2.83	.65	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.20	.10	.23
ภายในกลุ่ม	139	58.49	.42	
รวม	141	58.69		

$p > .05$

จากตารางที่ 99 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจของ  
ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 100

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6  
ในปัจจัย 9 ด้าน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	
ต่ำกว่า 3 ปี	10	3.25	.25	
ตั้งแต่ 3-6 ปี	8	3.29	.30	
6 ปีขึ้นไป	107	3.31	.42	
รวม	125	3.31	.40	
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.13
ภายในกลุ่ม	122	20.15	.17	
รวม	124	20.19		

$p > .05$

จากตารางที่ 100 แสดงว่าประสบการณ์ในการสอน ของระดับความพึงพอใจ  
ของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษาที่ 6 ในด้านปัจจัยทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า ครูที่สอนมานาน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการก้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยแบ่งตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค โดยแบ่งตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

### การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ปีการศึกษา 2534 จำนวน 323 คน การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามครู โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องประเภทสถานศึกษา เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าถ้ามารวม 9 ปี ด้านรวมทั้งสิ้น 59 ข้อ ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่มีต่อความพึงพอใจทั้ง 9 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญก้าวหน้า
6. สภาพของการทำงาน
7. นโยบายและการบริหาร
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
9. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน

ก่อนนำแบบสอบถาม ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้นำแบบสอบถาม ไปดำเนินการวิเคราะห์ ทาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาเอกชน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .77-.95

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตต่อบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อทำหนังสือขอ ความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 จำนวน 323 คน เพื่อการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน และกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ทั้ง 21 สถานศึกษา จำนวน 323 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และติดตามคืนด้วยตนเอง ได้ทำการตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แต่ละฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ และได้แบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งสิ้น 301 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.19

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับสารในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test และ F-test

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 จากข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ ที่จำแนกแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน จัดเป็นลำดับได้ดังต่อไปนี้ คือ

1.1 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา เป็นครูเอกชน คิดเป็นร้อยละ 50.8 เป็นครูรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 48.5

1.2 จำแนกตามเพศ เป็นครูชาย คิดเป็นร้อยละ 53.2 เป็นครูหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.5

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.3 เป็นครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.4 เป็นครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3

1.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.5

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 พบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.1 ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก มี 3 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.1.1 ลักษณะของงาน  $\bar{X} = 3.80$

2.1.2 ความรับผิดชอบ  $\bar{X} = 3.80$

2.1.3 ความสำเร็จในการทำงาน  $\bar{X} = 3.54$

2.2 ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลางมี 6 ด้าน

เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.2.1 การได้รับการยอมรับนับถือ  $\bar{X} = 3.49$

2.2.2 สภาพของการทำงาน  $\bar{X} = 3.34$

2.2.3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X} = 3.27$
2.2.4	ความเจริญก้าวหน้า	$\bar{X} = 3.11$
2.2.5	นโยบายและการบริหาร	$\bar{X} = 3.01$
2.2.6	รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน	$\bar{X} = 2.83$

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมแล้วพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  $\bar{X} = 3.33$

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่มีความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องสมมติฐาน

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ได้ผลดังนี้

4.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน จึงไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านต่อไปนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนด้านอื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน



1.1.2 ครูวิทยาลัยเทคนิค มีระดับความพึงพอใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

1.1.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูวิทยาลัยเทคนิค

1.1.4 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าครูวิทยาลัยเทคนิค

1.1.5 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความเจริญก้าวหน้าสูงกว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค

1.1.6 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้านสภาพของการทำงานสูงกว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค

1.1.7 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้านนโยบาย และการบริหารสูงกว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค

1.1.8 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงกว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค

1.1.9 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีระดับความพึงพอใจ ในด้าน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน สูงกว่า ครูวิทยาลัยเทคนิค

**2. สมมติฐานที่ 2** ครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการสอน

ผล ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่ต่างกัน ในเรื่องเพศ มีระดับความพึงพอใจในปัจจุบันทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผลการศึกษายังไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบาย และบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า

- 2.1.1 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.2 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.3 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.4 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.5 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.6 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงานสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.7 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.8 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูหญิง
- 2.1.9 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าครูหญิง

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อนิยามค่าเฉลี่ยพบว่า

2.2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.4 ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.5 ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.6 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงานสูงกว่าครู ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.7 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.8 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.2.9 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้าน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

2.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านต่อไปนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้า ส่วนด้านอื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า

2.3.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ตั้งแต่ 3-6 ปี  
และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

2.3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไปมีความ  
พึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี  
และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

2.3.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี มีความ  
พึงพอใจในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และ 6  
ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2.3.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และต่ำกว่า  
3 ปี ตามลำดับ

2.3.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และ  
ต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

2.3.6 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านสภาพของการทำงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และ  
ต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

2.3.7 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี  
และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

2.3.8 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ใน  
การสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

2.3.9 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความ  
พึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการ  
สอนตั้งแต่ 3-6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**3. สมมติฐานที่ 3** ครูที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

**ผล** ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่ต่างกันในเรื่อง เพศ มีระดับความพึงพอใจในปัจจุบันทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาจึงไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนด้านอื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ย พบว่า

3.1.1 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่าครูหญิง

3.1.2 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านการได้รับความยอมรับนับถือสูงกว่าครูหญิง

3.1.3 ครูหญิง มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูชาย

3.1.4 ครูหญิง มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าครูชาย

3.1.5 ครูหญิง มีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า สูงกว่าครูชาย

3.1.6 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงาน สูงกว่า ครูหญิง

3.1.7 ครูชาย มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าครูหญิง

3.1.8 ครูหญิง มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าครูชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเท่านั้น มิใช่เอกสารที่จะเผยแพร่สู่สาธารณะ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.1.9 ครูหญิง มีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ

ผลประโยชน์ตอบแทน สูงกว่าครูชาย

### 3.2 ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีระดับการศึกษาต่างกัน

มีระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า

#### 3.2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.4 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.5 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านความเจริญก้าวหน้า สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.6 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านสภาพของการทำงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่า ปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.7 ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ตามลำดับ

#### 3.2.8 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ

ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น

3.2.9 ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

3.3 ครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า

3.3.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3-6 ปี ตามลำดับ

3.3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3-6 ปี ตามลำดับ

3.3.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

3.3.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3-6 ปี ตามลำดับ

3.3.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้า สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

3.3.6 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี และต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

3.3.7 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี และ 6 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

3.3.8 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไปและต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

3.3.9 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 3-6 ปี มีความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไปและต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาคั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมพบว่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา ไพร่สุ ที่พบว่าครูวิทยาลัยสารพัดช่างเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง<sup>1</sup> ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เป็นสถาบันที่สอนเน้นด้านอุตสาหกรรมจึงมีครูเป็นเพศชายโดยเฉลี่ยแล้วมากกว่าเพศหญิง ส่วนระดับการศึกษาของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค นั้น ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.4 ทั้งนี้เพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ได้มีโอกาสศึกษาต่อที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง และวิทยาลัยครู ได้ศึกษาเพิ่มเติมในช่วงเวลาปิดภาคเรียน หรือ วันเสาร์-อาทิตย์ และไม่กระทบกระเทือนต่อสภาพการเรียนการสอน และมีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 60.5 เป็นส่วนใหญ่แสดงว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคเขตการศึกษา 6 นั้น มีความตั้งใจที่จะอยู่ในระยะเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ลิ้มสุรัตน์ ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์การจะมีขวัญกำลังใจดีหรือไม่

ให้พิจารณาจากสภาพการทำงาน กล่าวคือ

"บุคลากร มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าปกติ มีความภูมิใจในการกล่าวถึง องค์กรหรือกลุ่มงานของตน"<sup>2</sup> และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ของสมพงษ์ เกษมสิน ว่า "แม้ว่า องค์กรได้จัดสวัสดิการไว้อย่างเป็นธรรมแล้ว แต่ยังมีคนลาออก หรือโยกย้ายมาก ๆ แสดงว่า ชวัญของหน่วยงานต่ำ"<sup>3</sup>

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภายใต้อองค์ประกอบและปัจจัยในความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และค่านิยมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ Maslow ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน<sup>4</sup> และสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ ซึ่งกล่าวว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายใต้บุคคลและสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่ถูกจูงใจด้วยเป้าหมายเพื่อที่จะกระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลและจะเป็นตัวการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรให้เป็นไปในแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการต่าง ๆ<sup>5</sup> ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีมูลเหตุมาจากความต้องการดังนี้ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่า ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจในลักษณะที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุด<sup>6</sup> ดังที่ Maslow กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด และเป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความนึกคิดของตน โดยการให้สิ่งจูงใจในการทำงานที่เป็นทั้งผลตอบแทนภายในและภายนอกที่เหมาะสม เสมอภาค และยุติธรรม<sup>7</sup>

ดังที่ Davis ได้กล่าวไว้ว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใด หากผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรม ก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น นำไปใช้

เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง

ผลตอบแทนที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ ย่อมทำให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี

ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า

การยกย่องชมเชย การยอมรับว่า บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน เป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบความต้องการทางจิตใจ ซึ่งครูมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงใจ พลังความคิดของตนเพื่องานและสถานศึกษา<sup>9</sup>

ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประศุกดิ์ นียากร พบว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมฝึกหัดครู โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง<sup>10</sup> นิยม ศรีวิเศษ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูอยู่ในระดับปานกลาง<sup>11</sup> ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ได้ทำการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง<sup>12</sup> กมล รักสวน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง<sup>13</sup> Haji ได้ทำการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่สูงและไม่ต่ำมาก<sup>14</sup> และวิทยา โพธิ์สุ พบว่า ครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง มีความพึงพอใจระดับปานกลาง<sup>15</sup>

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ และเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน โดยให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีปัญหาทางวินัยเกิดขึ้น และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์และนโยบายต่าง ๆ แล้วผู้บริหารยังต้องมีหน้าที่จัดเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอและพิจารณาให้ครูได้มีโอกาสทำงานที่ตนถนัด มอบหมายให้ทำงานพิเศษโดยยุติธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องหาโอกาสให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองช่วยให้ครูมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และมีรายได้สวัสดิการที่ดีพอเท่านั้น ไม่นอญาคิให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดแต่อย่างไรก็ตาม มีความแตกต่างในความต้องการของครูเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคมีอยู่อย่างกว้างขวาง ทั้งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ

เพราะในแต่ละสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มาจากสภาพแวดล้อมที่ต่างกันออกไป จึงทำให้ลักษณะความต้องการแตกต่างกัน เช่น บางคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน บางคนต้องการชื่อเสียง การยอมรับ บางคนต้องการเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม บางคนต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น จึงเป็นที่แน่นอนว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสมก็ยากที่จะกำหนดความพึงพอใจในการทำงานตามที่คาดหวังไว้ และจะส่งผลถึงสภาพในการทำงานตลอดจนเป้าหมายของสถานศึกษาก็ย่อมจะไม่สามารถบรรลุถึงซึ่งวัตถุประสงค์ได้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้ 1. ด้านลักษณะของงาน 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ความสำเร็จในการทำงาน 4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5. ด้านสภาพของการทำงาน 6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 7. ด้านความเจริญก้าวหน้า 8. ด้านนโยบายและการบริหาร 9. ด้านรายได้สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยจะได้อธิบายเป็นรายด้านต่อไป

2.1 ลักษณะของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณูญ บุญเชิด ที่พบว่า องค์ประกอบที่ศึกษานิสิตที่รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก คือ ลักษณะของงาน<sup>16</sup> และกมล รักสวน ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย อันดับที่ 1 คือ ลักษณะของงาน<sup>17</sup> นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ Wickstrom ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับที่ 2<sup>18</sup> สุภรณ์ ศรีพหล ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกลึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะของงาน<sup>19</sup> และคานิง นกแก้ว ที่พบว่า องค์ประกอบ ที่ทำให้อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก ลำดับที่ 4 ลักษณะของงาน<sup>20</sup> แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานระดับต่ำ<sup>21</sup> จากผลในการวิจัยในครั้งนี้ อาจสรุปได้ว่าลักษณะงานครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชา และสถาบันต่างๆ ที่ทำหน้าที่ในการผลิตนักเรียนอาชีวศึกษาก็ได้ดำเนินการตามความต้องการดังกล่าวคือ ผลิตนักเรียนอาชีวศึกษาตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้ขั้นตอนการเลือกสรรครูเข้าปฏิบัติงานสถาบันต่างๆ ได้กำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจนและรัดกุม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการและกำหนดให้มีวุฒิทางการศึกษาด้วย ดังนั้นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ไม่ว่าจะเป็นครูชาย ครูหญิง หรือครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน หรือครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านนี้ตรงกัน และอยู่ในระดับสูง เพราะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน และเป็นงานที่ตรงกับความรู้อำนาจความสามารถ ดังเช่นที่ Gilmer ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการ หรืออย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลง ก็คือ การให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อกันทัศนคติและความพึงพอใจที่มีต่องาน<sup>22</sup>

2.2 ความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เป็นลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา เชียงราย เป็นลำดับที่ 2<sup>23</sup> ปราณี อาระยะศาสตร์ ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ เป็นลำดับที่ 2<sup>24</sup> และยงยุทธ สุคนธปฏิบัติ ที่พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบ เป็นลำดับ 2<sup>25</sup> นอกจากนี้ยังใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ คำนิง นกแก้ว ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจมากเป็นลำดับที่ 3<sup>26</sup> ผลการวิจัยด้านความรับผิดชอบครูมีความพึงพอใจสูงในการปฏิบัติงานต่างๆ เพราะโรงเรียนหรือวิทยาลัยแต่ละแห่งได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะจะต้องมีความรับผิดชอบในวิชาที่ต้องสอนให้ครบตามหลักสูตรที่กำหนดไว้แล้วยังจะได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ โรงเรียนและวิทยาลัยที่ตรงกับความสนใจ ความถนัดในปริมาณงานที่เหมาะสมอีกด้วย ซึ่งวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่ของผู้รับผิดชอบและสายบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานออกเป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละ

คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และการวางแผนพัฒนางานของตนเอง อันมีผลต่อความรู้สึกในด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จของครูต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่าคนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสมัครใจ มีความซื่อสัตย์เพียรและมีความรับผิดชอบ<sup>27</sup>

2.3 ความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ่ำไพ อินทรประเสริฐ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในเป็นอันดับ 1, 2 และ 3 คือ ความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว<sup>28</sup> และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิ้ง นกแก้ว ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงาน<sup>29</sup> สุวัฒน์ กิตติบุตร ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพอใจสูง คือ ความสามารถในการทำงาน การบริการสังคมและ ความสำเร็จในการทำงาน<sup>30</sup> นิยม ศรีวิเศษ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความรู้สึกพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานปรากฏความพึงพอใจสูง คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ<sup>31</sup> Wickstrom ซึ่งพบว่า สิ่งที่ครูพอใจ 4 อย่างแรกคือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความ รับผิดชอบ<sup>32</sup>

ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยความต้องการทางจิตใจ (Psychological Needs) ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันไปตามความสามารถในการปฏิบัติงาน บางคนจะรู้สึกพอใจเมื่อทำงานเสร็จทุกชิ้นโดยไม่ค้างค้ำ และถือว่าเป็นความสำเร็จในการทำงาน ในขณะที่บางคนอาจถือว่าการที่ไม่เคยได้รับคำติเตียนเกี่ยวกับความบกพร่องในงาน เป็นความสำเร็จในการทำงานที่น่าจะพอใจได้<sup>33</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เห็นได้ว่างานวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement, Motivation Theory) ที่ว่าคนเรามีความต้องการ 3 ประการ แต่ประการที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความต้องการความสำเร็จ (Need for

Achievement) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้จากผลของงาน ดังนั้นเมื่อครูสามารถปฏิบัติได้ประสบผลสำเร็จความพึงพอใจจึงเกิดขึ้น<sup>34</sup>

2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ซึ่งพบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง<sup>35</sup> อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง<sup>36</sup> ชนากานต์ ยันยง ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง<sup>37</sup> แต่ไม่สอดคล้องผลการวิจัยของ เบล่งศรี อิงคนินันท์ ซึ่งพบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เรื่องการยอมรับนับถือ<sup>38</sup> ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบจะระดับสูงความรู้สึกที่ครูได้รับในด้านความยอมรับนับถือนี้เป็นสิ่งดี เป็นการสร้างความภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะบุคคลที่มีอาชีพครูนั้น สิ่งหนึ่งที่เป็นความผูกพันในใจ คือ เรื่องของอุดมการณ์ที่อยู่ในรูปของนามธรรม อุดมการณ์ที่ได้รับการตอบสนองในรูปของการยอมรับนับถือ ความรู้ความสามารถนั้น บางครั้งอาจมีความสำคัญยิ่งกว่าการตอบสนองในเรื่องของรูปธรรมเสียอีก ซึ่งเรื่องนี้ ตรงกับแนวคิดของ Herzberg ที่เสนอไว้ในรูปของปัจจัยจูงใจว่าการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ แต่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า ครูมีความพึงพอใจจากการที่นักเรียนให้ความเคารพและยอมรับในความรู้ ความสามารถของครู คือ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคปัจจุบันสอนตามวิชา เอกหรือตามแผนกที่เรียนมา ทำให้ครูมีความถนัด มีความชำนาญในการสอน นักเรียนจึงยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ในด้านบุคลิกลักษณะ และผู้ปกครองนั้น ก็สืบเนื่องมาจากตัวนักเรียนเป็นตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า  
 สำคัญที่จะช่วยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวครูได้เป็นอย่างดี  
 ไม่ว่าใครได้ๆหนึ่งอัน ออกหนึ่งอันให้คิดเปลี่ยนแปลงแก้ไข และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

2.5 สภาพของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพของการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล ซึ่งพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานปานกลางคือ สภาพการทำงาน<sup>39</sup> นิยม ศรีวิเศษ ซึ่งพบว่า ข้าราชการจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับปานกลาง<sup>40</sup> อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง<sup>41</sup> ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ด้านสภาพการทำงาน ระดับปานกลาง<sup>42</sup> และ กมล รักสวน ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง<sup>43</sup> แต่เมื่อพิจารณาแล้วด้านสภาพของการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา และวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ความสะดวกในการเดินทางไปสอน มีมากพอสมควรเพราะโรงเรียนหรือวิทยาลัยอยู่ต่างจังหวัดรถไม่ติดเหมือนกรุงเทพฯ เพราะโรงเรียนหรือวิทยาลัยส่วนใหญ่อยู่ในเมือง คือตั้งอยู่ในอำเภอหรือจังหวัดการไปมาสะดวก ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจรองลงมาคือ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์การสอน อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ยังมีพอเพียง ส่วนตำรา เอกสารวิชาการ ห้องโสตทัศนศึกษา ยังมีไม่พอเพียง ผู้บริหารควรรหาวิธีการอย่างไรที่จะอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครู

ประติษฐ์ ฮวบเจริญ และคณะเก่าบัณฑิต ได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ไว้ว่า ปัจจัยที่ควรส่งเสริมเพื่อการส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูก็คือ "การสร้างสภาพภาพและการยอมรับ หมายถึง ความภาคภูมิใจในฐานะที่เป็นอยู่ การมีความรู้สึกที่นักเรียนที่สอน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือ ทั้งส่วนตัว ความคิดและผลงาน สัมพันธภาพระหว่างคณะครู นักเรียน หมายถึง ความร่วมมือซึ่งกันและกัน" เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในองค์การให้ได้

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภานต์ ยืนยง ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสัมพันธภาพกับ

ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง<sup>44</sup> วิทยา โพธิ์สุ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง<sup>45</sup> สุภรณ์ ศรีพิพล อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจด้านพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง<sup>46</sup> กมล รักสวน ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ภาคเหนือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง<sup>47</sup> จากงานวิจัยพบว่า ครูมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และ Strauss and Sayles ได้กล่าวว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมิตรภาพ เขาจะไม่มีความสุข ถ้าต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวเป็นเวลานาน และมักจะเข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อน ทั้งนี้ เพราะเขาต้องการความเป็นเพื่อน โดยมีความต้องการพื้นฐานทางสังคม 2 ประการคือ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม<sup>48</sup> ดังนั้นในการปฏิบัติงานการเข้าร่วมกลุ่มและ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คนไทยนิยมอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมีความเอื้ออาทร เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัวอยู่เสมอ นอกจากนี้ สภาพการทำงานของครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันอยู่เป็นประจำทั้งในหน้าที่การงาน และส่วนตัว เนื่องจากมีกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการ และนันทนาการที่ครูจะต้องเข้าร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็ดี ไม่มีปัญหาในการทำงาน การทำงานราบรื่นเพราะผู้บริหารเป็นที่พึ่งของครูได้ดีปานกลาง และให้ความเป็นมิตรต่อครูในหน้าที่การงานส่วนตัวเพื่อให้ครูได้เข้าใจกันดียิ่งขึ้น แต่ในภาวะเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันก็เป็นเรื่องยุ่งยากพอสมควร ทั้งเรื่องเวลาและเงิน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญควรหาวิธีการที่จะทำให้ครูได้พบปะสังสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้สนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

## 2.7 ความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิทยา โพธิ์สุ ซึ่งพบว่า ครูวิทยาลัยสารพัดช่างมีความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง<sup>49</sup>

และนิยม ศรีวิเศษ พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในระดับปานกลาง<sup>50</sup> จากผลการวิจัย พบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองเพราะในปัจจุบันครูได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรมดูงาน เพื่อเพิ่ม

ประสบการณ์และคุณวุฒิเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากในอดีตที่วิทยาลัยเทคนิคมีปัญหาการขาดแคลนครูช่างอุตสาหกรรมวุฒิปริญญาตรี จึงได้บรรจุครูวุฒิปริญญา (ปวส.) ทำให้ได้ครูที่มีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานตามต้องการ กรมอาชีวศึกษาจึงขอความร่วมมือจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 วิทยาเขต และวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในขณะนั้น ในการที่ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528-2532 ทั้งนี้ใช้เวลาปิดปลายภาค เพิ่มเติมความรู้ โดยไม่กระทบกระเทือนการสอนและสิทธิ์ในการเลื่อนเงินเดือนด้วย ทั้งของรัฐบาลและเอกชน นอกจากนี้ยังส่งเสริมครูสายสามัญที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีศึกษาต่อทั้งปริญญาตรี ปริญญาโทด้วย ดังที่ สากล จรรย์วิทยานนท์ ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>51</sup> และผลงานวิจัยนี้สอดคล้องเป็นบางส่วนกับ มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า องค์ประกอบที่ศึกษานินเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความไม่ก้าวหน้า<sup>52</sup> คำนิ้ง นกแก้ว พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษารู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ ความไม่ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน"<sup>53</sup>

มาตาเฮิร์ พบว่า

แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอิน โดนีเซียที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ห่างไกลจากชุมชนเมือง ลักษณะงานการสอน ความพยายามในการทำงานมากกว่าสถานศึกษาอื่น และการปรับเปลี่ยนผู้บริหารมีบ่อยครั้ง สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดการขาดแรงจูงใจที่จะเกิดจากปัจจัยค่าจูน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ถ้าขาดแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยค่าจูนแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ หมายความว่าองค์ประกอบที่จะเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในงานได้ หมายความว่าองค์ประกอบที่จะเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจให้ครู ก็คือความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<sup>54</sup>

2.8 นโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนาภานต์ ยืนยง ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง<sup>55</sup> อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล

ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของครูอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง<sup>56</sup> กมล รักสวน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือด้านนโยบายการบริหารในระดับปานกลาง<sup>57</sup> และคำนิ้ง นกแก้ว ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลาง<sup>58</sup> ผลการวิจัยด้านนโยบายและการบริหาร ครูมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับรองสุดท้าย โดยส่วนรวมแล้วไม่พึงพอใจในองค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับ วีระชาติ แก้วไสย พบว่าองค์ประกอบที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงรายไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร<sup>59</sup> และผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับผลวิจัยของ มนูญ บุญเชิด พบว่าองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์ รู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหาร<sup>60</sup> เรื่องนี้ถ้าเราศึกษาให้ลึกซึ้งอาจ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ กระจายปริมาณงานให้กับครูรับผิดชอบไม่เหมาะสม และครูมีความพึงพอใจน้อยคือ นโยบายและแผนการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ซึ่ง เมธี บิลันธนาถ ได้เสนอกิจกรรมการบริหาร ที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันหรือขจัด ความไม่พอใจ การร้องทุกข์ ความเข้าใจผิดของบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

1. ประกาศนโยบาย ของระบบงานให้ชัดเจน โดยระบุความมุ่งหมายของระบบงานที่มีต่อการแสดงออก และการพิจารณา ข้อข้องใจของบุคลากร
2. จัดกระบวนการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมนโยบายการขจัดข้อข้องใจ รวมทั้งการเตรียมคู่มือแนะแนวทางบุคลากร ระบุข้อข้องใจต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร และบุคลากรเสนอข้อข้องใจของตนต่อใคร เสนออย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้างและจะใช้เวลาในการขจัดข้อข้องใจ แต่ละอย่างได้ภายในเวลาเท่าใด
3. จัดให้มีการประเมินเงื่อนไข การจ้างต่าง ๆ เป็นประจำเพื่อจะได้ทราบขอบเขต หรือแหล่งปัญหาที่จะต้องจัดการต่อไป<sup>61</sup>

2.9 รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค มีความพึงพอใจในการทำงานด้าน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และเป็นลำดับสุดท้าย แต่พิจารณารายชื่อแล้วปรากฏว่าเงินเดือน ได้รับเพียงพอในการใช้จ่ายและรายได้

พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินสอนพิเศษต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประดักดิ์ นียากกร ซึ่งพบว่าความพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำมาก<sup>๕2</sup> และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปราณี อารยะศาสตร์ ซึ่งพบว่า ความพอใจน้อยมีผลตรงกับความไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับในปัจจุบันเรื่องเงินเดือน และผลประโยชน์<sup>๕3</sup> เกื้อกูล อยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนวิรุฬ รัชตวาสน์ ซึ่งพบว่าเงินเดือนครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ<sup>๕4</sup>

พิจารณาประเด็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า ครูมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารพิจารณาในเรื่องของ เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย หิรัญโต ที่เสนอแนะไว้ในหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีว่า การให้บำเหน็จรางวัล และการลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเข้า โดยให้บำเหน็จความดีซึ่ง อาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยให้รางวัล เป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เข้ากำลังใจส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัย หรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง<sup>๕๕</sup> และแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอว่า วิธีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือน และค่าจ้าง ให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ<sup>๕๖</sup>

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ที่มีความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับครูวิทยาลัยเทคนิคซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านนี้มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยของครูเอกชนอาชีวศึกษาสูงกว่าครูวิทยาลัยเทคนิค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนส่วนมากมีขนาดเล็กกว่าครูวิทยาลัยเทคนิค อีกทั้งจำนวนครูก็น้อยกว่ากันมาก โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ มีการกระจายและมอบหมายงานที่เสมอภาคและเหมาะสม มีการจัดระบบการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูง หัวหน้าหมวดวิชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน<sup>๕๗</sup> และมีการประสานงานอันดีระหว่างหัวหน้าหมวดวิชา กับฝ่ายบริหาร ทำให้หัวหน้าหมวดวิชา มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ดังแนวคิดของ Davis ที่ว่า ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบาย และการดำเนินงานขององค์การของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การ และระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การ มีความเข้าใจ ชำบซึ่งถึงระบบ และวิธีการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น<sup>67</sup> เมื่อพิจารณาในด้านอื่นระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาดีกว่าครุวิทยาลัยเทคนิค เพราะครุวิทยาลัยเทคนิคมีชั่วโมงสอนมากกว่าสอน 30-40 คาบ ต่อสัปดาห์ สอนทั้งภาคเช้า ภาคค่ำ จึงไม่มีการติดตามผลปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และถ้าพิจารณาคะแนนเฉลี่ย ครูเอกชนอาชีวศึกษามีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ สูงกว่าครุวิทยาลัยเทคนิคเล็กน้อยยกเว้นปัจจัยเดียว คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจด้านนี้สูงกว่าครุวิทยาลัยเทคนิค

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 แบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนได้ผลดังนี้

4.1 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีเพศต่างกัน ระหว่างชาย และหญิง ซึ่งพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อปัจจัย 9 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัญญ บุญเชิด ซึ่งพบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์ กลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง<sup>68</sup> และ Haji ซึ่งพบว่า เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน<sup>69</sup> และถ้า พิจารณาคะแนนเฉลี่ย ครูชายสูงกว่าครูหญิง ทั้ง 9 ปัจจัย ทั้งนี้พบว่า ครูชายได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน สามารถทำงานในตำแหน่งที่สำคัญได้ ดังคำเปรียบที่ว่า ชายเป็นช้างเท้าหน้า ยังใช้ได้สำหรับครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากวัฒนธรรมของสังคมไทยที่กำหนดให้ผู้ชายเป็นผู้นำ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า โดยทั่วไปแล้ว เพศชายจะมีความคล่องตัวในการทำงาน และมีลักษณะภาวะเป็นผู้นำมากกว่าผู้หญิง จึงมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ หรือได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้ามากกว่าผู้หญิง จึงมักจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษ หรือได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้ามากกว่าผู้หญิง แต่เมื่อพิจารณาครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อปัจจัย 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันต่อปัจจัย 9 ด้านดังกล่าว

4.2 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระหว่างต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดเลยมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ระดับการศึกษาของครู 3 กลุ่มนี้มีความพึงพอใจต่อปัจจัย 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันต่อปัจจัย 9 ด้านดังกล่าว

4.3 ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันระหว่างต่ำกว่า 3 ปี ตั้งแต่ 3-6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่จะเห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการได้รับความยอมรับนับถือสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี จะเห็นว่ามีนักเรียนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจะเคารพนับถือและยอมรับความรู้ ความสามารถของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยด้านผู้ปกครองและบุคคลภายนอกครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีโอกาสที่จะร่วมงาน ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี ในด้านผู้บังคับบัญชาจะ

มีความเกรงใจและมักจะมอบการงานที่สำคัญให้ครูที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า ฉะนั้น การได้รับการยอมรับนับถือครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี จึงแตกต่างกันมาก

ส่วนปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่จะเห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารเชื่อในความสามารถจึงมักจะมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนกรณีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โอกาสที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี จะได้รับพิจารณานั้นมีน้อยกว่า อาจเป็นเพราะว่ายังไม่มีผลงานดีเด่นเท่าที่ควร หรือยังไม่ถึงโอกาสหรือวาระที่จะได้รับการพิจารณา ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป ได้มีโอกาสเพิ่มคุณสมบัติ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี จึงมีความแตกต่างกันมาก

ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยที่ครูที่มีประสบการณ์สอน ต่ำกว่า 3 ปี ตั้งแต่ 3-6 ปี 6 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 แบ่งตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ได้ผลดังนี้

#### 5.1 ครูวิทยาลัยเทคนิคที่มีเพศต่างกันระหว่างชายและหญิง ซึ่งพบว่า

มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความเจริญก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบจะเห็นว่าครูหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูชาย ทั้งนี้เพราะว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการอบรมสั่งสอน สามารถเข้าใจจิตใจได้อย่างลึกซึ้ง มีความตั้งใจในการทำงานได้นานกว่าผู้ชาย ดังคำบรรยายในการอภิปรายของรุ่ง แก้วแดง รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ สตรีนั้น มีบทบาทในด้านการบริหารการศึกษาดีกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะ โรงเรียนที่มีผู้อำนวยการที่เป็นผู้หญิง จะได้รับการดูแลเอาใจใส่มากกว่า โรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็น

ผู้ชาย ซึ่งมักจะพบว่า ผู้บริหารผู้ชายจะมีชีวิตเร่ร่อนอยู่นอกโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารหญิงยังเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเงินเป็นอย่างดี ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย ตรงกันข้ามกับผู้บริหารชาย อย่างเช่น โรงเรียนรัฐบาล ค่าบำรุงการศึกษาของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นหญิงจะเหลือจ่ายมากกว่าโรงเรียนของผู้บริหารชาย ดังนั้นจะเห็นว่าปัจจุบันครูเพศหญิงได้รับการยอมรับนับถือในการทำงาน สามารถทำงานในตำแหน่งที่สำคัญของวิทยาลัย ได้รับการยอมรับความเชื่อถือในความสามารถและ ได้โอกาสที่จะก้าวหน้าได้เทียมครูเพศชาย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูชาย

ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยที่ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ครูวิทยาลัยเทคนิคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระหว่าง ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งพบว่ามี ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ปรากฏว่าไม่มีคู่ใดเลยมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน นโยบาย และการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รายได้สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนระดับการศึกษาของครู 3 กลุ่มนี้มีความพึงพอใจต่อปัจจัย 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันต่อปัจจัย 9 ด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของคำนิง นกแก้ว ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันทุกองค์ประกอบ<sup>70</sup> Haji ซึ่งพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน<sup>71</sup> และยุคล ทองตัน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่ทำให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ระดับการศึกษา<sup>72</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสาร 5.3 ครูวิทยาลัยเทคนิคที่มีประสบการณ์ ในการสอนต่างกันระหว่างต่ำกว่า 3 ปี ตั้งแต่ 3-6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่ามี ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อปัจจัย 9 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความ

รับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน ประสบการณ์ในการสอนของครู 3 กลุ่มนี้ มีความพึงพอใจต่อบัจจัย 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการสอนของครูวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันต่อบัจจัย 9 ด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ ซึ่งพบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ<sup>73</sup> สุภรณ์ ศรีพิพล ซึ่งพบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าตัวแปรทั้ง 3 ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน<sup>74</sup> มนูญ บุญเชิด ซึ่งพบว่าประสบการณ์การที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์แตกต่างกัน<sup>75</sup>

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์แล้ว มีความพึงพอใจอยู่เกณฑ์น้อย หรือไม่พอใจต่อบัจจัยด้านต่อไปนี้ คือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อลดความไม่พึงพอใจดังกล่าวของครู ดังนั้นผู้บริหาร ควรหาวิธีปรับปรุงในสิ่งต่อไปนี้

1. ด้านความเจริญก้าวหน้า เป็นด้านที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งอาจทำได้โดย

1.1 เรื่องพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ผู้บริหารควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาให้ยุติธรรม และควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างรัดกุมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมอย่างแท้จริง ในการพิจารณาความดีความชอบ

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสถานศึกษา โดยการยอมรับและให้เกียรติในความสำเร็จของผลงานด้านการยกย่องประกาศเกียรติคุณ พิจารณามอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และ

สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา อบรม ดูงาน เป็นต้น

2. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรแจ้งนโยบายในการทำงานของตนให้ครูทราบอย่างชัดเจน และควรมีการพูดถึงนโยบายของการบริหารของตนให้ครูทราบเป็นประจำทุกปี หรือหาโอกาสที่มีครูบรรจุเข้ามาใหม่ในโรงเรียน ส่วนกระจายปริมาณงานให้ครูรับผิดชอบนั้น ผู้บริหารศึกษาควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณา ให้เกิดความยุติธรรม

3. รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อยที่สุด เพื่อป้องกันไม่ให้ความไม่พึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนสำหรับโรงเรียนเอกชนควรถูกให้เงินเดือนครู มีเกณฑ์ยุติธรรม และไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่กำหนดส่วนด้านผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ควรปรับปรุงในด้านสวัสดิการ สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาให้ดีขึ้น ห้องทำงานครูไม่แออัดคับแคบ มีความสะอาดสบายพอสมควรตลอดจนมีอุณหภูมิและแสงสว่างที่เหมาะสม ต้องการที่พักอาศัย สถานที่อุปกรณ์การออกกำลังกาย นอกจากนั้นสถานศึกษาควรจัดการดูแลในเรื่องความปลอดภัย และความสะอาดสบายในการทำงาน เช่น จัดบริการน้ำดื่ม สถานที่รับประทานอาหาร ห้องน้ำ ห้องล้างห้องพักผ่อน ตลอดจนกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้บริการจัดหาสิ่งของ เครื่องบริโภคอุปโภคราคาจำหน่ายราคาต่ำกว่าท้องตลาด จัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการกักขังเงิน ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวไม่จำเป็นต้องเป็นสวัสดิการที่ให้เปล่าเสมอไป แต่ช่วยให้ครูได้ลดค่าใช้จ่ายน้อยลง ส่วนเงินค่าสอนพิเศษ หรือ เงินชั่วโมงเกิน ควรจัดให้ครูสอนตามความเหมาะสมและมีเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม เหล่านี้ผู้บริหารควรพิจารณาจัดให้ตรงตามประสงค์ของครู และส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ข้อเสนอแนะ สำหรับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เป็นโรงเรียนที่ผลิตกำลังคน ในด้านฝีมืออาชีพให้ออกมาเป็นกำลังสำคัญของประเทศ และเตรียมคนเพื่อที่จะก้าวไปเป็นกำลังคนระดับสูง อันเป็นกำลังสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศต่อไป ความสำคัญของการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามถึงแม้เป็นที่ทราบอยู่แล้วว่า โรงเรียนมีเป้าหมายที่จะช่วยพัฒนาให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพนั้นต้องดำเนินการ โดยการผ่านตัวกลาง คือครูในโรงเรียน ครูในโรงเรียนจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพใน

การเรียน ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการสอนด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การได้รับการยอมรับนับถือในผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 3 ปี ครูที่มีประสบการณ์หลายปี ๆ จะมีประสบการณ์ความรู้ความชำนาญ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอก มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย จึงมีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์น้อย มีโอกาสทำงานร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ กับนักเรียน ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้ปกครองให้มากขึ้น ผู้บริหารควรยอมรับและให้เกียรติในความสำเร็จของผลงานด้านการยกย่องประกาศเกียรติคุณพิจารณา มอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และให้ค่าชมเชยอย่างจริงจัง และต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความเจริญก้าวหน้า ในผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 ปี ขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 3 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนหลายปีย่อมได้รับการพิจารณาต่าง ๆ มากกว่า จึงมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสนับสนุนให้เรียนต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาและการดูงาน โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์ในการสอน โดยพิจารณาความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ ทั้งนี้เพื่อครูที่มีประสบการณ์น้อยจะได้มีกำลังใจและมีความพึงพอใจมากขึ้นเพื่อประโยชน์แก่นักเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารไม่ต้องเกรงว่าเมื่อครูได้รับการศึกษาต่อสูงขึ้นแล้ว จะลาออกไปที่อื่น ถ้าหากโรงเรียนของเราดีจริงแล้ว ครูคงไม่ไปไหนอย่างแน่นอน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6 วิทยาลัยเทคนิค เป็นสถาบันอาชีวศึกษา ที่ผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในการประกอบอาชีพหลายประเภท หลายสาขาเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติ จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่สำคัญยิ่ง บทบาทของวิทยาลัยเทคนิค จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ทันสมัย ทั้งด้านการผลิตและการบริการ ดังนั้นถ้าครูมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็มีประสิทธิภาพ และมีผลผลิตที่ดี ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.1 ความเจริญก้าวหน้า ในผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูชาย ผู้บริหารต้องพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง หรือเลือกหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะ

หัวหน้าแผนก ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมไม่ถือพรรคพวก การฝึกอบรม การสัมมนา การดูงาน ผู้บริหารต้องพิจารณาจัดให้มากขึ้น และการศึกษาต่อ ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง การพิจารณาต่าง ๆ ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างยุติธรรม

6. ผู้บริหารควรสำรวจเพื่อหาข้อมูลอย่างชัดเจนว่า เพราะเหตุใดระดับความพึงพอใจ ในปีจ้จย 9 ด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง ทั้งในส่วนปีจ้จยจูงใจ และปีจ้จยค่าจุนและหาวิธีปรับปรุงให้สูงขึ้น

7. ข้อเสนอแนะสำหรับ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

7.1 จากผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาสามารถที่จะกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของสถาบันศึกษาในด้านการบริหารบุคลากรได้ชัดเจนและมีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานความดีความชอบ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางสายบริหารและสายวิชาการ และการกำหนดเนื้อหา ขอบเขต ของหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าคณะวิชา ผู้ช่วยบริหาร และผู้บริหารสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรในสถาบันศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

7.2 ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูช่างอุตสาหกรรม ได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยจัดให้มีการ ฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรมได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการ และทักษะใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์การเรียนการสอนและสถาบัน

8. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

8.1 จากผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่จะกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรเสนอการจัดสรรงบประมาณในสวัสดิการของครูเช่น เงินค่าเช่าบ้าน เงินกู้ดอกเบี้ยยต่ำ เงินบำเหน็จหรือบำนาญ เหมือนข้าราชการซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

8.2 การส่งเสริมและสนับสนุน เปิดโอกาสให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของครู ให้มากที่สุด โดยจัดการมีการอบรม สัมมนา การประชุม

เชิงปฏิบัติและการศึกษารูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้เทคนิค วิธีการ และทักษะใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ ในการเรียนการสอนและสถานศึกษา โดยจัดให้โดยใช้งบประมาณของทางราชการ

### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยต่อไป

จากผลของการศึกษารั้งนี้ ควรจะ ได้มีการวิจัยในด้านต่อไปนี้

1. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

กับวิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

2. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูเอกชนอาชีวศึกษา กับ

วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษาอื่น ๆ

3. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูเอกชน อาชีวศึกษา ใน

ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

4. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ในส่วน

กลางกับส่วนภูมิภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



<sup>10</sup> ประศักดิ์ นียากร, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู,"

(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512), หน้า 103.

<sup>11</sup> นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด

ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521), หน้า 47-50.

<sup>12</sup> ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ฉ.

<sup>13</sup> กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาค

เหนือ," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ.

<sup>14</sup> Hashim Haji, "An Analysis of Job Satisfaction among

Academic Staff of Universities in Malaysia," *Dissertation Abstracts International* Vol. 7, (January 1986), p. 1971-A.

<sup>15</sup> วิทยา โพธิ์สุ, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>16</sup> มนูญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา

ประจำจังหวัด," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 123.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>17</sup> กมล รักสวน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 190.

<sup>18</sup> Rodney Arlyn Wickstrom, "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," **Dissertation Abstracts International** Vol. 72, No. 3, (September 1971), p. 1249-A.

<sup>19</sup> สุภรณ์ ศรีพิพล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519), หน้า 30-37.

<sup>20</sup> คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), บทคัดย่อ.

<sup>21</sup> วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518), หน้า 62-70.

<sup>22</sup> Von Haller B. Gilmer, and others, **Industrial and Organizational Psychology** (New York:McGraw-Hill Book Company, 1971), p. 249.

<sup>23</sup> วีระชาติ แก้วไสย, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>24</sup> ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), บทคัดย่อ.  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ขอสงวนสิทธิ์ในข้อความและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- <sup>25</sup> ยงยุทธ สุคนธ์ปฎิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง  
อุตสาหกรรมวิทยาเขตภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), บทคัดย่อ.
- <sup>26</sup> คำนิง นกแก้ว, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- <sup>27</sup> สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 104.
- <sup>28</sup> อำไพ อินทรประเสริฐ, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู," (วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.
- <sup>29</sup> คำนิง นกแก้ว, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- <sup>30</sup> สุวัฒน์ กัตติบุตร, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน  
สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ," (วิทยานันท์ปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), บทคัดย่อ.
- <sup>31</sup> นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, บทคัดย่อ.
- <sup>32</sup> Wickstrom, loc. cit.
- <sup>33</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- <sup>34</sup> สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 167-168.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
<sup>35</sup> นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, บทคัดย่อ.  
 "ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

- <sup>36</sup> อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, "ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 55-56.
- <sup>37</sup> ชนากานต์ ยืนยง, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), บทคัดย่อ.
- <sup>38</sup> เปล่งศรี อิงคินันท์, "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 96.
- <sup>39</sup> สุภรณ์ ศรีพหล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- <sup>40</sup> นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, บทคัดย่อ.
- <sup>41</sup> อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
- <sup>42</sup> ณรงค์ เพียรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 74-76.
- <sup>43</sup> กมล รักสวน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 71-72.
- <sup>44</sup> ชนากานต์ ยืนยง, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เฉพาะในพิธีกรรมเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
- <sup>45</sup> วิทยา โพธิ์สุ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 92.

46 สุภรณ์ ศรีพิพล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

47 กมล รักสวน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

48 George Strauss and Leonard Sayles, *Personnel : The Human Problems of Management*. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1960), p. 9.

49 วิทยา โพธิ์สุ, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

50 นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, บทคัดย่อ.

51 Sagol Jariyavidyanot, "Job Satisfaction of NIDA Faculty Member," *Dissertation Abstracts International Vol. 39, No. 9*, (March 1979), p. 5353-A.

52 มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, บทคัดย่อ.

53 คำนิ้ง นกแก้ว, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

54 Frans Mataheru, "A Study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia," *Dissertation Abstracts International Vol. 45, No. 8*, (March 1985), p. 2716-A.

55 ชนากานต์ ยืนยง, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

56 อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

57 กมล รักสวน, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, หน้า 71-72.

<sup>58</sup> คำนิ้ง นกแก้ว, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>59</sup> วีระชาติ แก้วไสย, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>60</sup> มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, บทคัดย่อ.

<sup>61</sup> เมธี บิลันธานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529), หน้า 152.

<sup>62</sup> ประศักดิ์ นียากร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 69-70.

<sup>63</sup> ปราณี อารยะศาสตร์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>64</sup> วิรุฬห์ รัชตवासัน, "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534), หน้า 109.

<sup>65</sup> อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531), หน้า 162-163.

<sup>66</sup> สมพงษ์ เกษมลิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 345-348.

<sup>67</sup> Ralph C., Davis, **Fundamentals to Top Management** (New York : Haper & Haper & 1951), p. 553.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
<sup>68</sup> มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, บทคัดย่อ.

ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยและต้องอภัยถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<sup>69</sup> Haji, loc. cit.

<sup>70</sup> คำนิ่ง นกแก้ว, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>71</sup> Haji, loc. cit.

<sup>72</sup> ยุคล ทองตัน, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529), หน้า 199.

<sup>73</sup> นีรพต หุ่นเจริญ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525), หน้า 99.

<sup>74</sup> สุภรณ์ ศรีพหล, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

<sup>75</sup> มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้เอามาแล้ว, บทคัดย่อ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมล รักสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ."

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ. สถิติการลาออกของครู  
อาชีวศึกษาเอกชน. 2531-2532.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ  
เรื่องการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ, 2522.

คำนิง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต  
การศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

จรุง ผาสุวรรณ. "อาชีพครูอาชีวศึกษา." งานกรีฑาศิลปะทัศนกรรมนักเรียนครั้งที่ 36 พ.ศ.  
2516. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2516.

จวีพรหม กมลลาสน์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2522.

ชานากานต์ ยืนยง. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาครุศาสตร์  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง,  
2535.

ชวน เตียวสกุล. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2520.

ณรงค์ เพียรเกิดสุข. "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า :  
การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

ธงชัย ลั่นติวงษ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

ธนพรรณ ซาลี. "การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ธีระพงศ์ จุ่มณี. "การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา." ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,  
2532.

ธานินทร์ ลียากาศ. บทความเรื่อง "แล้วผมก็ลำบากใจเพราะความอยากเป็นใหญ่เป็นโต."  
วารสารข้าราชการ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 มี.ค.  
-เม.ย., 2534. หน้า 31-61.

นงนุช รุ่งกลิ่น. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นพดล ลี้มสุรัตน์. "จิตวิทยาในการสร้างขวัญกำลังใจ." บิสซิเนสวีค. ฉบับที่ 64 (กันยายน, 2526), หน้า 7.

นิยม ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

นันทนา วรรณคำ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ประพจน์ นันทรามาศ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ประศักดิ์ นียากร. "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513.

ปราณี ศรีใส. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ปราณี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

เปล่งศรี อิงคินันท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

แผนงาน, กอง. ก้าวไปในแผนฯ 7. กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา:กระทรวงศึกษาธิการ,  
กันยายน, 2533.

พา ไชยเดช. "ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์."  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2514.

พิรพรด หุ่นเจริญ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์."  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร, 2525.

ไพศาล หวังพานิช. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ."  
ปริญยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยแคนซัส, 2527.

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา."  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2523.

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ภิญโญ สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ค.ส. การพิมพ์, 2523.

ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2518.

มิ่งศักดิ์ ยอดกลกิจ. "ขวัญในโรงเรียนราษฎร์สังกัดกองทัพบก." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มณูญ บุญเชิด. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

เมธี บิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2529.

ยงยุทธ สุคนธ์ภูภาค. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ยุกุล ทองตัน. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529.

รุ่ง แก้วแดง, แนวความคิดในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารการศึกษาเอกชน. การศึกษาเอกชน. พฤษภาคม, 2532.

วีรัช รุ่งแจ้ง. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำการศึกษาทั่วประเทศ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

วีโรจน์ สารรัตนะ. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ, 2518.

วิทยา โปธิ์สุ. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครู  
วิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์  
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.

วิรุฬห์ รัชตวาสน์. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน  
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลคนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักไทยวัฒนาพานิช,  
2521.

สมพงษ์ เกษมสิน. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นาวิการ และผลดี รุตาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล,  
2521.

สามัญศึกษา กรม. การจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานนิเทศก์  
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2521.

สุภรณ์ ศรีพหล. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

สุภาพ ดอกกุหลาบ. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชา  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
ศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสาวนีย์ นุชนาฎนนท์. "ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในห้องสมุดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

อุตเรนทร์ สุขนวล. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาโสตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2531.

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. "ความพึงพอใจของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

อำไพ อินทรประเสริฐ. "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

Applewhite, P.B. **Organizational and Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1965.

Askar, Ali G. "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait." **Dissertation Abstracts International**. V.42, No.2, (August 1981) : 446-A.

Nancy A. Avakian "An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education." **Dissertation Abstracts International**. 32; 4 (October 1671) : 1765-A.

Barnard, Chester I. **The Functions of the Executive.** Massachusetts :  
Harvard University Press, 1968.

Beach, Dale S. **Personnel : The Management of People at Work.** 2d ed.  
Macmillan Co., 1970.

Blum, M.L. and J.C. Naylor. **Industrial Psychology.**  
New York : Harper & Row Publishers, 1968.

Burr, Russell Kenneth. "Job Satisfaction Determinants for Selected  
Adminstrators in Florida's Community Colleges and Universities:  
An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory."  
**Dissertation Abstracts International.** 41;9 (March 1981) :3794-A.

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

Davis, Bobby. "Herzberg's Theory of Job Satisfaction : A  
Recxamination." **Dissertation Abstracts International.** 43 ; 7  
(January 1983) : 2175-A.

Davis, Keith. **Human Behavior at Work : Organizational Behavior.**  
New York : McGraw-Hill Book Co., 1981.

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Drever, James. **A dictionary of Psychology.** Maryland : Pengrin Book Co., 1972.

Gilmer, Von Haller B., **Applied Psychology.** New York : McGraw-Hill Book co., 1967.

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

Ghiselli, Edwin E. and W. Brown. **Personnel and Industrial Psychology.** New York : McGraw-Hill Book Co., 1965.

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

Greene, C.N. "The Satisfaction-Performance Controversy, New Developments and Their Implication." **Business Harison.** (October 1972).

Haji, Hashim. "An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia," **Dissertation Abstracts International.** Vol. 7, (January 1986), p. 1810-A.

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

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, and Block Snyderman, **The Motivation at Work.** New York : John Wiley, 1959.

- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory." *Dissertation Abstracts International*. 35: 12 (July 1975) : 756-A.
- Jariyavidyanot, Sagol. "Job Satisfaction of NIDA Faculty Members." *Dissertation Abstracts International*. Vol.39 (March 1979), p. 1911-A.
- Karugu, Geoffrey Kamau. "An Investigation of Job Satisfaction Dissatisfaction Among Elementary School Teachers and Headteachers in Nairobi Kenya, and A Comparison of Their Perceptions on Fourteen Selected Job Factors form Herzberg's Two-Factor Theory." *Dissertation Abstracts International* 42(01) (July 1981) : 38-39-A.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 1970.
- Lawler, Edward E. "Satisfaction and Behavior." In *Motivation and Work Behavior*, pp. 287-301. Edited by Richard M. Steers, and Lyman.
- Lawler, Edward E., and Lyman W. Proter. "The Effect of Performance on Job Satisfaction." *Industrial Relations*. 7 (1967) p. 16-25.
- Maslow, A.H. *Motivation and Personality*. New York : Harper Row, 1954.
- Mataheru, Frans. "A Study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia." *Dissertation Abstracts International*. Vol.45 : (8 March 1985.)

- McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill Book Inc., 1960.
- Meraill, Peter P. "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teacher and Principals." **Dissertation Abstracts International.** Vol. 31 No. 2, (October 1970) : 1547-A.
- Milton, Charles R. **Human Behavior in Organization.** New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1981.
- Moorehead, Roderick Emmanuel. "An Analysis of Faculty Job Satisfaction in the Republic Regional Community Colleges and the State Technical Colleges of Connecticut." **Dissertation Abstracts International.** V.40, No.2, (1979) : 466-A.
- Morse, Nancy C. **Satisfactions in the White Collar Job.** Michigan : University of Michigan Press, 1955.
- Myers, M. Scott. **Every Employee a Manager : More Meaningful Work through Job Enrichment.** New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Openshaw, Howard. "Job Satisfaction Determenants among Faculty and Administrators: An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Model in Higher Education." **Dissertation Abstracts International.** 41; (December 1980) : 2470-2471-A.
- Robbins, Stephen P. **Personnel The Management of Human Resources.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1967.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแห่งรัฐไทย  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers." *Explorations in Educational Administration*. St. Louise : University of Queensland Press, 1973.
- Strauss George, and Leonard R. Personel Sayles. *The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall Inc., 1960.
- Smith, Henry Clay. *Psychology of Industrial Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1955.
- Tiffin, Joseph and Ernest J. McCormick. *Industrial Psychology*. London : George Allen and Umvin Ltd., 1968.
- Vroom, Victor H. *Work and Motivation*. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.
- Wickstrom, Rodney Arlyn. "An Investigation into Job Satisfaction among Teachers." *Disertation Abstracts International*. Vol. 72 No. 3, (September 1971) : 1294-A.
- Wiles, Kimball. *Supervision for Better Schools*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, Inc., 1967.
- Wolman, Benjamin B. *Dictionary of Behavioral Science*. Von Nostrand : Reinhold Company, 1973.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ /06/2534

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ  
และโครงการวิทยานิพนธ์ของ นายทวีวัฒน์ บุญรัตน์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายทวีวัฒน์ บุญรัตน์ เป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ โครงการ  
วิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร.ปรีชาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ. ประเทัญ	ไทโรแจ่มจันทร์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
ดร. สวัสดิ์	อุดมโภชน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์
 

รศ.ดร.ปรีชาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ประธานกรรมการ
ผศ. ประเทัญ	ไทโรแจ่มจันทร์	กรรมการ
ดร. สวัสดิ์	อุดมโภชน์	กรรมการ
อาจารย์ไพรัตน์	นัทน้อย	กรรมการ
อาจารย์อัจฉรา	สีบลินธุ์สกุลไชย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2534

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเฉพาะภายใน ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปล (คุณหญิงวนิดา ชูประเดมิย์) ของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
คนบตี



ที่ ทบ 1504/ 2260

คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3 ตุลาคม 2534

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมและเป็นกรรมการประชุมพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

เรียน เลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ด้วยคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม ได้พิจารณาเห็นว่า ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยกิจกรรม ในกระบวนการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนักศึกษาปริญญาโทของคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอเชิญ ดร.สวัสดิ์ อุดมโภชน์ เป็นผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมและเป็นกรรมการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาชื่อ นายทวีวัฒน์ บุญรัตน์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6" และเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการใน วันพฤหัสบดีที่ 10 ตุลาคม 2534 เวลา 13.30 น. ณ ห้องปริญญาโท 2 คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายประเชิด ไกรแจ่มจันทร์)

รักษาราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
โฆษณาหรือสิ่งพิมพ์อื่น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทรสาร 3269981



ที่ ทม 1507.3/ว. 65

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ ตุลาคม ๒๕๓๔

เรื่อง ขอบเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.ศิริวรรณ สุขุม

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายทวีวัฒน์ บุญรัตเกตุ ที่จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนเอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1507.3/ว. ๖5

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๒ ตุลาคม ๒๕๓๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร. สวัสดิ์ อุดมโภชน์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมา เพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายทวีวัฒน์ บุญรัตพันธุ์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคโนโลยี เขตการศึกษา 6"

บัณฑิตวิทยาลัย หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนานท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
งานบัณฑิตศึกษา

หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูง และขอแจ้งให้ทราบว่า หากต้องการแจ้งข้อผิดพลาด กรุณาแจ้งมาที่ โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทร. 3269982-4 ต่อ 20



## ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2534

1. นายกวีวัฒน์ บุญรัตพันธุ์ หัววิทยานิพนธ์เรื่อง " การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู ระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 5" โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ศศ.ประเชิญ ไทรแจ่มจันทร์ และ ดร.สวัสดี อุคมโภชน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2534

(นายศุภชัย รตโนภาส)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มาเป็น



ที่ ทม 1507.3/ว.66

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 พฤศจิกายน 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงการวิทยานิพนธ์
  2. รายชื่อสถานศึกษา

ด้วย นายกีวัฒน์ บุญรัตน์ เป็นผู้ศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามรายชื่อสถานศึกษาที่แนบมาพร้อมนี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

งานบัณฑิตศึกษา

ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นอีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทร. 3267320-9 ต่อ 393

### รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูล

1. โรงเรียนเทคนิคณิชยการอยุธยา
2. โรงเรียนเทคโนโลยีอยุธยา
3. โรงเรียนผดุงอาชีวเสนา
4. โรงเรียนอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
5. โรงเรียนณิชยการชัยนาท
6. โรงเรียนเทคนิคณิชยการลพบุรี
7. โรงเรียนเทคโนโลยีลพบุรี
8. โรงเรียนเทคโนโลยีละโว้
9. โรงเรียนโปลีเทคนิคลพบุรี
10. โรงเรียนณิชยการช่างเทคนิคล้านนาราชภัฏ
11. โรงเรียนเทคโนโลยีสระบุรี
12. โรงเรียนบริหารธุรกิจสระบุรี
13. โรงเรียนเทคโนโลยีณิชยการสระบุรี
14. โรงเรียนบริหารธุรกิจสิงห์บุรี
15. โรงเรียนณิชยการสิงห์บุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/ว.66

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง

เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 พฤศจิกายน 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายทวีวัฒน์ บุญรัตโกษฐ์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อเมตตาให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านตามรายชื่อดังต่อไปนี้

- |                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1. โรงเรียนเทคนิคพระนครศรีอยุธยา | 2. วิทยาลัยเทคนิคชัยนาท  |
| 3. วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี          | 4. วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง |
| 5. วิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี       | 6. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี |

หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธานนท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิอาจนำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทร. 3269982-4 ต่อ 20

โทร. 3267320-9 ต่อ 393



ที่ ทม 1507.3/72

บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

13 พฤศจิกายน 2534

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายกวีวัฒน์ บุญรัตน์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเมื่อเรียน วิชาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกทัพออาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6" ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2534

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านด้วย

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิลันธนานท์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รักษาราชการแทนคณบดี

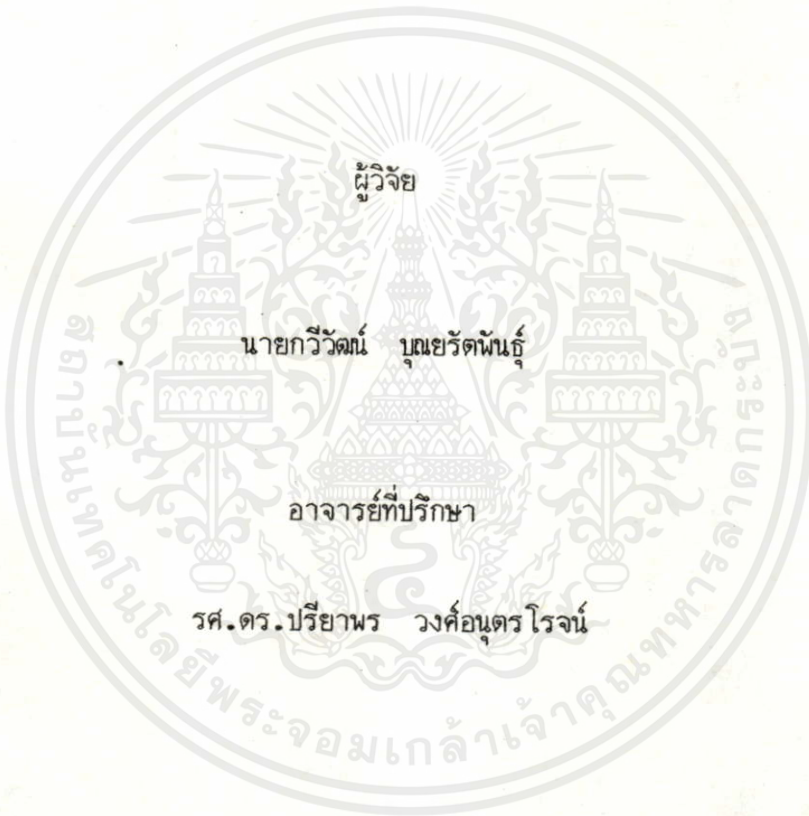
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
งานบัณฑิตศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้  
โทร. 3267320-9 ต่อ 393



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่าง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
กับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6



ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงหรือเผยแพร่ข้อมูลใดๆถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ปีการศึกษา 2534

## ตอนที่ 1

## สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสภาพของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริง

## 1. ประเภทสถานศึกษา

- เอกชน  
 รัฐบาล

## 2. เพศ

- ชาย  
 หญิง

## 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ประสบการณ์ในการสอน

- ต่ำกว่า 3 ปี  
 ตั้งแต่ 3 - 6 ปี  
 6 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยเนื้อหา  
ของงาน และส่วนที่เป็นปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งมีระดับความพึงพอใจทั้ง 5 ตัวเลือก  
ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือได้เพียงคำตอบเดียวที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม

คะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	หมายถึง มากที่สุด
4	หมายถึง มาก
3	หมายถึง ปานกลาง
2	หมายถึง น้อย
1	หมายถึง น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ท่านประกอบอาชีพครูเพราะรักอาชีพครูเพียงใด	✓				

คำอธิบาย

ข้อ 0 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจในอาชีพครูมากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>1 ความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1.1	ท่านพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.2	นักเรียนที่ท่านสอน ได้ศึกษาต่อหลังจากจบชั้นสูงสุด ของโรงเรียนหรือวิทยาลัยตามความคาดหวัง ของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.3	ในการสอนแต่ละครั้งท่านรู้สึกพอใจผลการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.4	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นกรณีพิเศษท่านปฏิบัติ ได้รับผลสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.5	ท่านได้ร่วมกับบุคคลอื่นแก้ปัญหาของนักเรียนที่ เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.6	การปฏิบัติงานในหน้าที่ทั่ว ๆ ไป ที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ประสบผลสำเร็จตามที่ท่านคาดหวัง.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.7	วิธีสอนที่ท่านใช้อยู่ปัจจุบันท่านคิดว่า ได้รับความ สนใจเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>2 การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1	ผู้ปกครองหรือบุคลากรภายนอกมีความรู้สึกที่ดีต่อ ตัวท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.2	นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับใน ความรู้ความสามารถในตัวท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.3	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจาก บุคคลอื่น ๆ หรือเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.4	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมอบหมายงานที่ สำคัญ ๆ ให้ท่านรับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกประการ  
โปรดพลิกหน้าต่อไป

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
2.5	ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.6	ผู้บริหารให้การยกย่องในการปฏิบัติงานของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>3 ลักษณะของงาน</u>					
3.1	ท่านมีความพอใจต่องานรับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.2	ท่านสบายใจต่อหน้าที่การสอนของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.3	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะ งานในตำแหน่งหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.4	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและถูกใจให้ อยากทำ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.5	งานในหน้าที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.6	วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านศึกษา ค้นคว้าเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>4 ความรับผิดชอบ</u>					
4.1	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านปฏิบัติได้ทัน ตรงกำหนดเวลา.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.2	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและงานพิเศษ นอกเหนือจากหน้าที่ประจำของโรงเรียนหรือ วิทยาลัย.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.3	ท่านได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.4	ท่านมีความพึงพอใจเมื่องานที่ท่านปฏิบัติจนสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
โปรดพลิกหน้าต่อไป

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.5	ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านและเพื่อนครูช่วยกันทำงาน.....					
	<u>5 ความเจริญก้าวหน้า</u>					
5.1	ท่านคิดว่าการเป็นครูในโรงเรียนหรือวิทยาลัยของท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ.....					
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โรงเรียนหรือวิทยาลัยให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง.....					
5.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านและคณะครูได้ไปร่วมประชุมหรืออบรมทางวิชาการ.....					
5.4	ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษในระยะเวลาอันควร.....					
	<u>6 สภาพของการทำงาน</u>					
6.1	ท่านมีความสะดวกและคล่องตัวในการเดินทางไปสอนที่โรงเรียนหรือวิทยาลัย.....					
6.2	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้คณะครูได้มีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน.....					
6.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์การสอนและการบริการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูในวงเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง  
โปรดพลิกหน้าต่อไป

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
6.4	อาคารสถานที่ ชั้นเรียนและห้องปฏิบัติการของ โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีเพียงพอที่จะอำนวยความสะดวก สะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน.....					
6.5	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีบรรยากาศของความเป็น มิตรและเอื้ออาทรโดยทั่วไปในหมู่เพื่อนร่วมงาน..					
6.6	ท่านมีเวลากับการเตรียมการสอนและตรวจงาน..					
6.7	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้จัดบริการอุปกรณ์ โสตทัศนศึกษาที่จำเป็นสำหรับวิชาของท่าน.....					
6.8	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดให้มีตำรา เอกสาร วิชาการเฉพาะสำหรับครู ใช้ประกอบการศึกษา ค้นคว้า.....					
	<b>7 นโยบายและการบริหาร</b>					
7.1	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีนโยบายและแผนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน.....					
7.2	ครูได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และ นโยบายของฝ่ายบริหาร.....					
7.3	ทางโรงเรียนหรือวิทยาลัยกระจายปริมาณงาน ให้กับครูรับผิดชอบได้อย่างเสมอภาคและ เหมาะสม.....					
7.4	โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีอัตรากำลังครูที่เหมาะสม กับปริมาณนักเรียน และงานรับผิดชอบ.....					
7.5	ท่านได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหา ขัดแย้งขึ้น.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
โปรดพลิกหน้าต่อไป

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
7.6	โรงเรียนหรือวิทยาลัยได้มีระบบการติดตามผล การปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.7	การประสานงานของฝ่ายบริหารและของหมวด วิชาประสานสัมพันธ์กันดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน การบริหารงานจากครู.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.9	ผู้บริหารได้กระจายการเงินของโรงเรียนหรือ วิทยาลัยให้กับหมวดวิชาได้สัดส่วนตามความ จำเป็นได้เหมาะสม.....	.....	.....	.....	.....	.....
8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						
8.1	ความเพียงพอของการสื่อสารภายในโรงเรียน หรือวิทยาลัย ช่วยให้คุณทราบข่าวความ- เคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.2	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนครูใน โรงเรียนหรือวิทยาลัย.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.3	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาให้ท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.4	ท่านมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.5	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกับครูใหญ่หรือ ผู้อำนวยการคนปัจจุบัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.6	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูใหญ่หรือ ผู้อำนวยการเป็นที่พึ่งของท่านได้ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่ใช่ว่าจะเผยแพร่ให้คนอื่นได้โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกกรณี

โปรดพลิกหน้าต่อไป

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.7	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความสำคัญเป็นมิตรต่อท่าน ในหน้าที่การงานและส่วนตัว.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.8	ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่ให้ความสำคัญเป็นกันเอง ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน โดยตรง.....	.....	.....	.....	.....	.....
9 รายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน						
9.1	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ท่านต้องปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.2	ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล นอกเหนือจากเงินเดือน.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.3	โรงเรียนหรือวิทยาลัยจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานให้กับครู.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.4	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายใน ครอบครัว.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.5	รายได้ที่ท่านได้รับช่วยให้ท่านเกิดความมั่นใจ ในการวางแผนในสังคม.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.6	ท่านมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และ เงินค่าสอนพิเศษ.....	.....	.....	.....	.....	.....

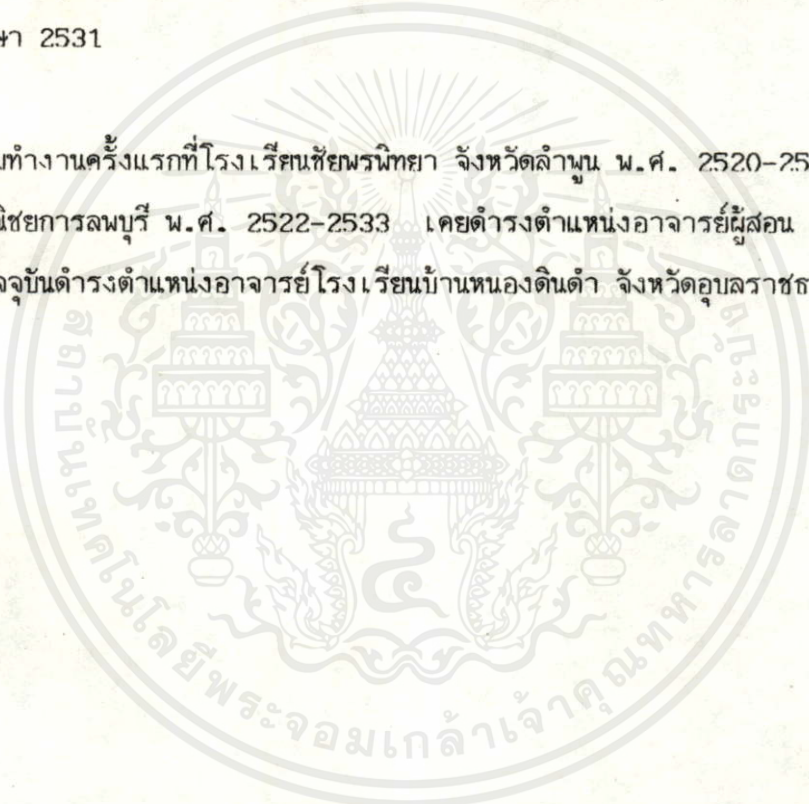
ขอขอบคุณอย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ประวัติผู้เขียน

นายทวีวัฒน์ บุญยรัตพันธุ์ เกิดเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2500 ที่จังหวัดลำพูน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2525 และศึกษาต่อระดับปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาบริหารภาควิศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2531

เริ่มทำงานครั้งแรกที่โรงเรียนหทัยพรนิเทศา จังหวัดลำพูน พ.ศ. 2520-2521 โรงเรียนเทคนิคณิชยการลพบุรี พ.ศ. 2522-2533 เคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ใหญ่ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์โรงเรียนบ้านหนองดินดำ จังหวัดอุบลราชธานี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีลารนำไปใช้