

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
เขตกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION OF BUSINESS DIPLOMA PROGRAM TEACHER
TEACHING OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974-622-757-2

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
เขตกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION OF BUSINESS DIPLOMA PROGRAM TEACHER
TEACHING OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานบัณฑิตวิทยาลัย เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เลขหมู่..... สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เลขทะเบียน..... 35979
วัน, เดือน, ปี - 3 ก.ค. 2543

พ.ศ. 2543

ISBN 974 - 622 - 757 - 2

**JOB SATISFACTION OF BUSINESS DIPLOMA PROGRAM TEACHER
TEACHING OF PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL IN BANGKOK**



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE

MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2000

ISBN 974 - 622 - 757 - 2



เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ **SCHOOL OF GRADUATE STUDIES** ไปถึงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นางวนิษา พิทักษ์

รหัสประจำตัว

37063140

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2543

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์จำแนกตามอายุ ขนาดของโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู-อาจารย์ จำนวน 340 คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร 40 แห่ง จำนวน 2,894 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ 6 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้ t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน และในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction of Business Diploma Program Teacher Teaching of Private Vocational School in Bangkok
Student	Mrs. Vanichar Fakkham
Student ID.	37063140
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2000
Thesis Advisor	Asst.Prof.Dr.Naovaratana Vilaichone
Thesis Co-advisor	Asst.Prof.Dr.Lertlak Klinhom

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the Job Satisfaction of Business Diploma Program Teacher Teaching of Private Vocational School in Bangkok in 6 factors which included, Benefits, Promotion, Superior, the Work Itself, Co-Workers and Work Condition, and to compare the Job Satisfaction of Teachers by age, school size, salary and education level. The samples of the study were 340 teachers from 2,894 teachers of 40 private vocational schools in Bangkok.

Instruments for the research were two part questionnaires. The first part dealt with personal details. The second part was about the Job Satisfaction of Private Vocational School Teachers Business Diploma Program in 6 factors

Data analysis utilized percentage, arithmetic mean, standard deviation and t-test with SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus).

Research results were as follows:

1. The teachers had their job satisfaction at the moderate level for total figures and each factor.

2. Comparing job satisfaction of teachers between the age groups, lower than 30 years old and until or more than 30 years old by t-test. It found that the Benefits was shown statistical significant difference at 0.01 and the Promotion was shown statistical significant difference at 0.05.

3. Comparing job satisfaction of teachers between the school size groups, small school and big school by t-test. It found that the total figures, the Superior and the Work Condition were shown statistical significant difference at 0.05, the Benefits and the Promotion were shown statistical significant difference at 0.01.

4. Comparing job satisfaction of teachers between the salary groups, lower than 8,000 baht and until or more than 8,000 baht by t-test. It found that the total figures, the Benefits , the Promotion , the Superior, the Work Itself and the Work Condition were shown statistical significant difference at 0.01, the Co-Workers was shown statistical significant difference at 0.05.

5. Comparing job satisfaction of teachers between the education level groups, bachelor and upper bachelor by t-test. It found that the total figures, and the Promotion were shown statistical significant difference at 0.01, the Benefit the Superior, the Work Itself, the Co-Workers and the Work Condition were shown statistical significant difference at 0.01.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ในฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะความเมตตากรุณาดูแลเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิดังมีรายนามต่อไปนี้ ท่านอาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลชัย ผศ.ดร.สมพร ไชยะ ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.ผดุงชัย กุฬพัฒน์ ดร.ทัศนาศาสตร์ อาจารย์จุฑารัตน์ วีระณะ อาจารย์สุวิมล ปัทมราชวิเชียร อาจารย์บัญญัติ ราชโรจน์ ที่ได้กรุณาแนะนำการสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม ตลอดจนผู้บริหาร คณะครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ประสิทธิประสาทวิชาการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้และส่งผลให้สามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณบุพการีทั้ง 2 ท่าน และคุณอา ที่มีส่วนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งสถานศึกษาที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ที่อนุญาตให้ศึกษาต่อ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจต่อผู้วิจัยตลอดมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

วนิชา ฟ้าฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	7
1.7 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพภูมิศาสตร์.....	7
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 การอาชีวศึกษา.....	9
2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา.....	9
2.1.2 หลักการอาชีวศึกษา.....	10
2.1.3 ความหมายของ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	12
2.1.4 การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน.....	13
2.1.5 การบริหารงานอาชีวศึกษา.....	15
2.1.6 การบริหารงาน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	16
2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
2.3 การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	20
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์.....	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อื่นใดได้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.2 ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Frederich Herzberg.....	23
2.4.3 ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ McGregor.....	25
2.5 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
2.5.1 ผลตอบแทน.....	26
2.5.2 การเลื่อนตำแหน่ง.....	27
2.5.3 การบังคับบัญชา.....	29
2.5.4 ลักษณะงาน.....	30
2.5.5 กลุ่มผู้ร่วมงาน.....	32
2.5.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การรวบรวมข้อมูล.....	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	44
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ขนาด โรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา.....	51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	79
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	79
5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5.7 สรุปผลการวิจัย.....	81
5.8 อภิปรายผล.....	90
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	113
ประวัติผู้เขียน.....	136

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงาน.....	54
4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน.....	55
4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	56
4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้าน.....	57
4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านผลตอบแทน.....	58
4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	59
4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบังคับบัญชา.....	60
4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะงาน.....	61
4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน.....	62
4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	63
4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม และรายด้าน.....	64
4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านผลตอบแทน.....	65
4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านการบังคับบัญชา.....	67
4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านลักษณะงาน.....	68
4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน.....	69
4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	70
4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ในภาพรวม และรายด้าน.....	71
4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านผลตอบแทน.....	72
4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการเลื่อนตำแหน่ง.....	73
4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบังคับบัญชา.....	74
4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านลักษณะงาน.....	75
4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน.....	76
4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	77
4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน.....	78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow.....	23
2.3 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น.....	27



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาจากภาคเกษตรกรรมไปสู่การผลิตภาคอุตสาหกรรมและบริการ ทำให้ต้องมีการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาองค์การของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเตรียมการด้านกำลังคนที่คุณภาพและกำลังคนที่มีปริมาณเพียงพอกับการพัฒนาประเทศในปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2539 : 8)

การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจนั้นทำให้เกิดความคิดที่ว่า คน เป็นปัจจัยหรือทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการของการขยายตัวให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจและตลาดแรงงานเท่านั้น จึงไม่ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคน แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว คนต่างหากเป็นส่วนสำคัญที่สุดจะต้องพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (เพทชาย ทองมหา. 2538 : 26)

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญเพราะเป็นแหล่งผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น ครู-อาจารย์ในโรงเรียน จัดได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุด และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจการหลักของสถานศึกษา หากโรงเรียนสามารถมีสิ่งจูงใจและเสาะแสวงหาครู-อาจารย์ที่มีความพร้อมในด้านประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและด้านคุณวุฒิ มาช่วยในการเรียนให้สำเร็จออกไปมีคุณภาพและมาตรฐานที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของประเทศและยังช่วยให้ผู้ที่มีอาชีพอยู่แล้วได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้น ๆ หรือสามารถเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิมได้ (วิรัช กมฺพทมาศ. 2528 : 49)

การอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคน ประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือและช่างเทคนิคทั้งด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการบริการโดยเน้นการให้ความรู้ พัฒนาทักษะ คุณธรรม จริยธรรม การปลูกฝังนิสัย ในการทำงานเพื่อประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พร้อมทั้งการส่งเสริมการวิเคราะห์วิจัย การบริการอาชีพแก่ชุมชน การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยดังที่ เมธี ปิณฑนานนท์ (2533 : 147) ได้กล่าวว่า อาชีวศึกษา ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ การหาเลี้ยงชีพจำเป็นต้องมีวิชาชีพ การศึกษาหาความรู้ ความชำนาญเพื่อประกอบอาชีพ เรียกว่า การอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จึงได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม หมวดวิชาชีพเกษตรกรรม หมวดวิชาชีพพาณิชยกรรม หมวดวิชาชีพคหกรรม และหมวดวิชาชีพศิลปหัตถกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2535 : 73)

ดังนั้นการที่จะบริการการศึกษาในระดับโรงเรียนอาชีวศึกษาให้ได้ผลดี จำเป็นจะต้องมีเทคนิควิธีการที่ทำให้ครู-อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่องานและจะต้องสร้างความพึงพอใจให้ครู-อาจารย์อยากจะทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และส่งผลถึงการเรียนของนักเรียน

การที่จะให้ครู-อาจารย์มีเจตคติที่ดี มีความศรัทธาต่องานอาชีพแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจที่บุคคลได้รับนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นเสริมแรง และสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ความพึงพอใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง บุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ความพึงพอใจนั้นยังใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ได้ด้วย (ปรัชญา เวสารัชและอรุณ รักรธรรม. 2526 : 11)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับได้ว่ามีค่ายิ่งสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพราะความพึงพอใจนับได้ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทน ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ โดยที่ผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานนั้นออกมาในรูปของ ความพึงพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก และบรรยากาศในสถานที่ทำงานดีจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อคนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถที่ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ถ้าแต่ละหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ที่ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน หน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และเต็มใจที่จะร่วมทำงานมากขึ้นด้วย (เสถียร เหลืองอร่าม. 2522 : 79)

ความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งลักษณะจากสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมภายนอกโรงเรียน ตลอดจนเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น ผลตอบแทนจากการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงานที่ได้รับ ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (เสถียร เหลืองอร่าม. 2527 : 94-95)

ดังนั้นหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ อันจะมีผลทำให้เขามีความพึงพอใจในงานได้ เขาย่อมจะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย (March and Simon, 1958; Citing Steers and Porter. 1983 : 444)

การสร้าง ความพึงพอใจใน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาต้องทำ เพราะถ้าครู-อาจารย์ขาดความพึงพอใจเสียแล้ว ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ให้การศึกษาแก่นักเรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างไร แล้วคุณภาพของโรงเรียนจะมีขึ้นได้อย่างไร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะให้บุคคล หรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารบุคคลในโรงเรียนคือ ความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 337) ได้กล่าวว่า “ การบริหารงานที่ดีควรได้ทั้งงานและน้ำใจ ”

ปัจจุบันจะเห็นว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยทั่วไปการบริหารงานส่วนใหญ่ มักจัดในลักษณะที่ไม่เป็นแบบแผน ขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวและความเคยชินที่ได้ปฏิบัติกันมา และส่วนมากจะบริหารในระบบครอบครัวไม่แบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน รวมถึงโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประสบปัญหาหลายด้าน เช่น การไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บค่าวัสดุอุปกรณ์เพิ่มขึ้น ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภคเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทางผู้บริหารระดับสูงได้ทำการแก้ไขโดยการลดค่าใช้จ่ายลง จ้างครูที่มีวุฒิค่า จ่ายเงินเดือนไม่ตามวุฒิ ลดจำนวนครูลง แต่รับภาระการสอนเพิ่มมากขึ้น และงานพิเศษเพิ่มมากขึ้นทำให้ครู-อาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่สูงหางานที่ให้ความมั่นคงที่ดีกว่า ก็จะลาออกไป ทำให้เกิดปัญหาครูลาออกกลางคัน ทั้งนี้เพราะความไม่มั่นคงในอาชีพ จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาไม่มีความมั่นคง ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพการสอนลดลงมีการขาดงาน ลาออกจางานของครู-อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น (สถิติการศึกษาเอกชน. 2540 : 73)

ในฐานะที่ผู้วิจัยได้ทำงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามาเป็นระยะเวลา นานกว่าสิบปี ได้พบปัญหามากมายที่มีผลกระทบต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา นอกจากนี้ผู้วิจัยมีความสนใจถึงลักษณะและปัจจัยอันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้คงจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข การบริหารงานและส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จัดหาวิธีการที่ดีที่สุด มาใช้ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่ครู-อาจารย์ จะได้ช่วยลดการลาออก เปลี่ยนอาชีพ เบื้องหน้าต่อการทำงาน และให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนดียิ่งขึ้น ซึ่งจะ ได้ประโยชน์ต่อการให้การศึกษาแก่นักเรียน ตามเจตนารมณ์ของการศึกษาตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูโรงเรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมและแต่ละด้าน

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษาในภาพรวมและแต่ละด้าน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

2. ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

3. ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

4. ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้อายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา ของครู-อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา วัดค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ สมยศ นาวิกการ (2521 : 221-223) ใน 6 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

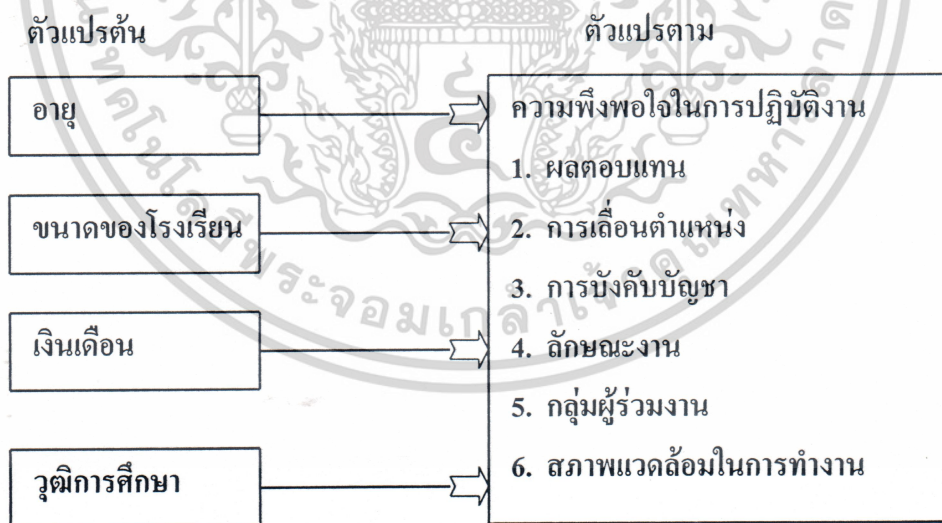
2. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งแสดงถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

3. การบังคับบัญชา หมายถึง การที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ ลักษณะการบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคนผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการบังคับบัญชาอย่างที่สอง คือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ เพื่อได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองในด้านทักษะ ความรู้และประสบการณ์

5. กลุ่มผู้ร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งพนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพห้องปฏิบัติงานที่ดี มีอุณหภูมิ ความชุ่มชื้น การระบายอากาศและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ดังแผนผังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของโรงเรียนศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ สมยศ นาวิกาน ใน 6 ด้าน ดังนี้ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ ในปีการศึกษา 2542

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตาม อายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษาดังนี้

1.1 อายุ แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1.1.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

1.2 ขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1.2.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 1,000 คน

1.2.2 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป

1.3 เงินเดือน แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1.3.1 ต่ำกว่า 8,000 บาท

1.3.2 ตั้งแต่ 8,000 ขึ้นไป

1.4 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1.4.1 ปริญญาตรี

1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ

2.1 ผลตอบแทน

2.2 การเลื่อนตำแหน่ง

2.3 การบังคับบัญชา

2.4 ลักษณะงาน

2.5 กลุ่มผู้ร่วมงาน

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,894 คน จาก 40 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 340 คน โดยการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.7 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพภูมิศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

1.8 คำนียามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและความเต็มใจตลอดจนความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจของครู-อาจารย์ ที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพใน 6 ด้าน คือ

1.1 ผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ที่ครู-อาจารย์ ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน กับทางโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล

1.2 การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการได้รับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นด้วย

1.3 การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา จัดการบริหารงานของโรงเรียนและการติดต่อสื่อสารรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับทราบนโยบายการบริหารงานของทางโรงเรียน

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของครู-อาจารย์ เพื่อจะ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านทักษะความรู้และ ประสบการณ์

1.5 กลุ่มผู้ร่วมงาน หมายถึง บุคคลในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะของครู-อาจารย์กับผู้บังคับบัญชาด้วยกัน ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของห้องปฏิบัติงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวน มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอ

2. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชน อันได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับต่ำกว่าชั้นปริญญาตรี แก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป

3. ครู-อาจารย์ หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร

4. อายุ หมายถึง อายุของครู-อาจารย์ตามปฏิทิน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ

4.1 ต่ำกว่า 30 ปี

4.2 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนศึกษาอยู่ในโรงเรียนปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

5.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 1000 คน

5.2 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1000 คนขึ้นไป

6. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนการปฏิบัติงานที่ครู-อาจารย์ได้รับเป็นประจำเดือน แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

6.1 ต่ำกว่า 8,000 บาท

6.2 ตั้งแต่ 8,000 ขึ้นไป

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิสูงสุดทางการศึกษาของครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ได้รับจากการสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

7.1 ปริญญาตรี

7.2 สูงกว่าปริญญาตรี

8. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทำการเปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบในการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1. การอาชีวศึกษา
- 2.2. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3. การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5. องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.5.1 ผลตอบแทน
 - 2.5.2 การเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.5.3 การบังคับบัญชา
 - 2.5.4 ลักษณะงาน
 - 2.5.5 กลุ่มผู้ร่วมงาน
 - 2.5.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน

2.1 การอาชีวศึกษา

2.1.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ เพราะความเจริญรุ่งเรืองมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของพลเมืองในประเทศ การศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงเป็นการผลิตกำลังคนและพัฒนาคนให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและความรู้สึกรักชาติ มีคุณธรรม และจรรยาบรรณของตนเอง เพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ การอาชีวศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพและทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการอาชีวศึกษาคือการศึกษามุ่งงานและให้มีความสัมพันธ์กับการมีงานทำ ฉะนั้นการอาชีวศึกษาจำเป็นจะต้องสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมวิถีภาวะของนักศึกษา (สวัสดิ์ อุดม โภชน์, 2542 :

การอาชีวศึกษา หมายถึง “การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ประกอบด้วยพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎีสัมพันธ์ และการฝึกภาคปฏิบัติให้สัดส่วนที่อาจจะแตกต่างกันแล้วแต่อาชีพ” (เมธี ปิรันธนานนท์. 2528 : 64)

2.1.2 หลักการอาชีวศึกษา

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการอาชีวศึกษานั้นจะเป็นการจัดการที่แตกต่างไปจากการจัดการศึกษาทั่วไป เพราะความต้องการทางด้านของทักษะฝีมือแรงงานนั้น จะเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะการตลาด เทคโนโลยีและความต้องการของสังคม ฉะนั้น การจัดการอาชีวศึกษาจึงควรมีหลักการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะแนวความคิดของ เมธี ปิรันธนานนท์ (2531 : 172-173) ดังต่อไปนี้

- 1) การอาชีวศึกษา เป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพและทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จ
- 2) เป้าหมายของการอาชีวศึกษา คือมุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ
- 3) การอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และวุฒิภาวะ ของ
นักศึกษา
- 4) การอาชีวศึกษาจัดให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ใน
ฐานะพลเมืองดีของสังคม
- 5) การอาชีวศึกษา จัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้
- 6) บุคคลแต่ละคนที่มีสิทธิจะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้
- 7) รัฐมีหน้าที่จัดให้รายบุคคลได้รับการฝึกเพื่อประกอบอาชีพได้ ตามที่แต่ละบุคคล
ได้ตั้งเป้าหมายไว้
- 8) ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูงถ้าจัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้รับการฝึก
โดยจำลองสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมือนสภาพเมื่อจะไปทำงานจริง
- 9) การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลเมื่องานฝึกกระทำในลักษณะเช่นเดียวกับกับงานจริง
นั้น คือ ใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือและเครื่องจักร เช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั้น
- 10) ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษาจะสูง เมื่อได้จัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ใช้
ความสนใจ นิสัย ความถนัด และมันสมองอย่างเต็มที่
- 11) การฝึกอาชีพที่มีประสิทธิผลของแต่ละอาชีพช่าง หรืองาน ก็ต่อเมื่อได้จัดให้แก่
กลุ่มที่ต้องการและได้รับประโยชน์จากการฝึกเท่านั้น
- 12) การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องฝึกประสบการณ์เฉพาะด้านหลาย ๆ
ด้าน เพื่อสร้างนิสัยที่ถูกต้องในการทำและคิดจนกระทั่งนิสัยที่ต้องการ ได้พัฒนาขึ้นซึ่งเป็นที่จำเป็น
ในการหางานทำ ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
- 13) การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผลย่อมอยู่กับครูฝึก ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์วิชาชีพ
ในการประยุกต์ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน และขบวนการทำงานของสิ่งที่ตนสอน

14) สำหรับแต่ละอาชีพผู้ฝึกจะต้องมีความสามารถในการผลิตชิ้นตําระดับหนึ่ง เพื่อที่จะทำงานและรักษาค่าแห่งไว้ได้ ถ้าการอาชีวศึกษาไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นนี้แล้วก็จะไม่มีประสิทธิผลทั้งสำหรับรายบุคคลและสำหรับสังคม

15) การสร้างนิสัยการปฏิบัติงานจะได้ผลต่อเมื่อผู้ฝึกได้ทำงานจริงมิใช่ทำแบบฝึกหัดหรือทำงานปลอม

16) แหล่งของเนื้อหาสาระสำคัญที่เชื่อถือได้ของการฝึกเฉพาะแต่ละอาชีพมาจากแหล่งเดียวเท่านั้นคือจากประสบการณ์ของผู้ชำนาญงานของอาชีพนั้น

17) สำหรับแต่ละอาชีพจะมีเนื้อหาอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งเป็นอาชีพนั้น โดยเฉพาะและไม่มีคุณค่าในทางปฏิบัติสำหรับอาชีพอื่น

18) การอาชีวจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อสามารถบริการในเรื่องที่คนต้องการและผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด

19) การอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพจะแปรผัน ตามวิธีการสอน และความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิถีพิถันพิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มที่เรียนและผู้สอนด้วย

20) การบริหารอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพ ต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่นแทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

21) ขณะที่ควรพยายามลดค่าใช้จ่ายต่อหัว แต่ต้องใช้งบประมาณขั้นตํ่าจำนวนหนึ่งซึ่งถ้าจ่ายตํ่ากว่านี้แล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพได้ และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นตํ่าแล้วจะไม่สามารถจัดการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ และถ้าไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณขั้นตํ่านี้แล้วก็ไม่ควรที่จะจัดให้มีระบบอาชีวศึกษา

หลักการอาชีวศึกษาที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าการอาชีวศึกษาเป็นการฝึกฝนและศึกษาเพื่ออาชีพนั้น คือจัดให้มีสมรรถนะในการเข้าสู่อาชีพก้าวหน้าในอาชีพ และปรับคนให้ทันต่อกาลสมัยและสภาพที่เป็นจริง

การจัดการอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนมีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการได้แก่ กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งหน่วยงานจะมีการประสานงานกันเพื่อกำหนดสัดส่วนในการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการอาชีวศึกษาได้ครอบคลุมและสามารถรองรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษาได้ทั่วถึง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้แบ่งเบาภาระในการจัดการอาชีวศึกษาได้ประมาณร้อยละ 50 ของการจัดการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

การที่จะให้การจัดการอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ จึงมีสถานศึกษาของรัฐ ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยการอาชีพ (จัดการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ) วิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสถานศึกษาของเอกชน ได้แก่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตั้งกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศเพื่อรองรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อระดับอาชีวศึกษาได้ทั่วถึง

ปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษาจัดการศึกษาและฝึกอบรมเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การจัดการศึกษาในระบบ โรงเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2) การจัดการศึกษาตามหลักสูตร ปวช. พิเศษ คือ หลักสูตรอาชีวศึกษาเพื่อแก้ปัญหาความยากจนในชนบท หรือ อศ.กช. โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นซึ่งเป็นลูกหลานเกษตรกรที่มีประสบการณ์ 2-3 ปี และมีอายุระหว่าง 15-25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม ระหว่างศึกษาอาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์มในไร่นาของตนเอง แล้วกลับมาศึกษาต่อให้ครบจำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตร

3) การจัดการศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งดำเนินการทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาชีพแก่ชุมชน มีหลักสูตรประเภทต่าง ๆ เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม และหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพในงานบริการด้านเกษตรกรรม

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 ให้กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรมศิลป์ หัตถกรรม และประเภทวิชาสารพัดช่าง แต่ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการแบ่งส่วนราชการเป็นการภายใน โดยจัดตั้งกองการศึกษาอาชีพ ให้ดูแลการจัดการศึกษาด้านสารพัดช่างแทนกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

สวัสดิ์ อุดมโภชน (2542 : 16-19) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไทย ในศตวรรษ 21 ดังนี้ “โครงสร้างใหม่ของการศึกษาอาชีพในศตวรรษที่ 21 (หรือการอาชีวศึกษา) จึงไม่ควรถูกจำกัด ตามคำจำกัดความเดิม ที่ว่า เป็นการศึกษาที่ผลิตกำลังคนระดับต่ำกว่าปริญญาตรีแต่จะเป็นการศึกษาอาชีพที่มีทั้งหลักสูตรสั้น ๆ เพื่อเข้าสู่งานและหลักสูตรที่ถ่ายโอนหลักสูตรที่สามารถเน้นได้ในบางแขนง ซึ่งต้องจัดถึงระดับปริญญาตรี และเป็นระบบเปิดที่ให้คนทำงานแล้วเข้าถึง เพื่อพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้นได้ สมกับที่ว่า การศึกษาคือ ชีวิต”

2.1.3 ความหมายของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนด้านอาชีพโดยเอกชน จัดตั้งขึ้นใช้ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนพ.ศ.2525 เป็นการจัดการเรียนการสอน ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จะอยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กองโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ดูแลการบริหารงาน การดำเนินกิจการของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบและนโยบาย การจัดการศึกษาของรัฐ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์ และ บุคลากร ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาแนวการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น พัฒนาผู้บริหารและครูเพื่อเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้ง

สนับสนุนให้โรงเรียนจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์และนักเรียน พิจารณาดำเนินการประสานงาน การดำเนินงานของโรงเรียน ครู-อาจารย์ และนักเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กองโรงเรียนอาชีวศึกษา. 2540 : 70)

2.1.4 การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในความควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ และส่งเสริมให้มีความรู้ ความคิด ทักษะและความสามารถเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ ดังนั้นการอาชีวศึกษาจึงได้ทำการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนในสายอาชีพโดยตรง ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดการศึกษาระบบอาชีวศึกษาไว้ 5 ประเภท คือ ประเภทเกษตรกรรม ประเภทพาณิชยกรรม ประเภทอุตสาหกรรม ประเภทคหกรรม และประเภทศิลปกรรม

สภาพการจัดการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 15 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสามัญและโรงเรียนอาชีวศึกษา ที่จัดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ
2. โรงเรียนจัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่จัดสอนตามหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ
3. โรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ เป็นการจัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ

การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2541 มีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ และการขอเพิ่ม/ขยายหลักสูตรในโรงเรียนที่จัดตั้งอยู่แล้วเกือบทุกเขตการศึกษา (ยกเว้นเขตการศึกษา 7) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. การจัดตั้งโรงเรียนใหม่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีการจัดตั้งเพิ่มในปีการศึกษา 2541 จำนวน 12 โรงเรียน เป็นการจัดตั้งโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร 2 โรงเรียน และจัดตั้งในส่วนภูมิภาค 10 โรงเรียน
2. การเพิ่ม/ขยายหลักสูตร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้มีการขอเพิ่ม/ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 52 โรงเรียน เป็นเขตกรุงเทพมหานคร 14 โรงเรียน และส่วนภูมิภาคจำนวน 38 โรงเรียน (กองโรงเรียนอาชีวศึกษา. 2541 : 23)

จากการที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการอาชีวศึกษา คือได้ทำให้จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนลดลง ถึงแม้ว่ารัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนด้วยการเพิ่มเงินกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแล้วก็ตาม โรงเรียนก็ยังได้ให้ความช่วยเหลือด้วยการให้ผ่อนชำระค่าธรรมเนียมการเรียน และให้ทุนการศึกษาแล้วก็ยังไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาการลาออกจากโรงเรียนของนักเรียน

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระหว่างปีการศึกษา 2540 – 2541

หลักสูตร	ปีการศึกษา 2540			ปีการศึกษา 2541			เพิ่ม / ลด	
	รวม	กทม.	ภูมิภาค	รวม	กทม.	ภูมิภาค	2540-2541	ร้อยละ
ปวส.	112,399	28,375	84,024	88,826	26,734	62,092	-23,573	-20.97

ที่มา: จำนวนนักเรียนได้จากเอกสาร สข. 21 ปีการศึกษา 2540 และ 2541

จากตารางที่ 2.1 ได้มาจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเพียง 166 โรงเท่านั้น ซึ่งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งหมด 335 โรง (ปีการศึกษา 2540) เป็น สข. 21 จากกรุงเทพมหานคร 58 โรง จากทั้งหมด 103 โรง เป็น สข.21 ของโรงเรียนในภูมิภาค 108 โรง จากโรงเรียนทั้งหมด 232 โรง และได้นำจำนวนนักเรียนของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ส่งแบบสข. 21 ปีการศึกษา 2541 เปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียนของโรงเรียนนั้น เมื่อปีการศึกษา 2540 ซึ่งถ้าได้จำนวนนักเรียนที่นำมาแสดงครบทุกโรงเรียนแล้ว จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2541 ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา อาจจะไม่ลดลงจากปีการศึกษา 2540 มากนัก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537 : 17) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดดำเนินการโรงเรียน โดยมีหน้าที่ควบคุมดูแลส่งเสริม สนับสนุนการจัดดำเนินการโรงเรียนเอกชน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการ โดยเฉพาะปัจจุบันมุ่งเน้นส่งเสริมด้านวิชาการ และขณะเดียวกัน จะกำกับดูแลให้โรงเรียนดำเนินการตามพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐ ได้ขยายไปเกือบทั่วภูมิภาคของประเทศ ขณะเดียวกันรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการจัดการศึกษามากขึ้น สำหรับหลักสูตรประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้ด้วยคามมั่นใจอย่างแท้จริง หลักสูตรจะสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งสนองความต้องการของผู้เรียนที่สามารถเลือกเรียนตามความถนัดของแต่ละบุคคล อันก่อให้เกิดความเสมอภาคในการศึกษาวิชาชีพ

การส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาในระบบโรงเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้ดำเนินการมีหลายรูปแบบ เช่น

1. การสนับสนุนการจัดตั้งสถานศึกษาเอกชน (โครงการเงินกู้ 20,000 ล้านบาท) กองโรงเรียนอาชีวศึกษาได้ดำเนินงาน โครงการสนับสนุนจัดตั้งสถานศึกษาเอกชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยได้ทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการขอจัดตั้งสถานศึกษา และได้ทำการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาว่าจะอนุมัติสนับสนุนหรือไม่ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ ธนาคารออมสินก็จะได้ทำการพิจารณาวงเงินให้กู้ยืมเพื่อจัดตั้งสถานศึกษาต่อไป

2. การประสานแผนการรับนักเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยกองนโยบายและแผน ได้มีการประสานแผนการรับนักเรียนกับกรมที่มีโรงเรียนในสังกัดเป็นประจำทุกปี และจะต้องมีการปรับแผนทุกปี เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายการศึกษาของรัฐบาล จะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้จำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนเปลี่ยนแปลงได้ สำหรับแผนการรับนักเรียนของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษานั้นใช้วิธีการคำนวณ โดยมีการประสานแผนการรับนักเรียน ระหว่างหน่วยงานที่จัดการอาชีวศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมอาชีวศึกษา และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อร่วมกันวางแผนการรับนักเรียน

3. การประกันคุณภาพและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ และการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในการกระตุ้นและส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ และกระตุ้นให้โรงเรียนเอกชน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการในเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

4. การดำเนินงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2538 เห็นชอบและอนุมัติให้จัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เป็นต้นมา ส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนรับผิดชอบ จะดำเนินการประสานงานการจัดสรรเงินกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ให้แก่โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครและติดตามข้อมูลการดำเนินงานจากโรงเรียนเสนอคณะกรรมการ

การบริหารในโรงเรียนจำเป็นต้องมีลำดับขั้นตอนในการทำงาน โดยมีกลุ่มบุคคลซึ่งทำงานร่วมกันเป็นทีม มีผู้รับผิดชอบในหน้าที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีเงินเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ เป็นองค์ประกอบในการดำเนินงานเพื่อให้มีการพัฒนาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงวิธีการบริหารงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.1.5 การบริหารงานอาชีวศึกษา

การบริหารงานอาชีวศึกษา ผู้บริหารจะต้องปรับแผนการบริหารงานของตนเอง ซึ่งมักจะเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดบทเรียน การวัดผลและการนิเทศและการประเมินหลักสูตรดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ดี ย่อมจะสามารถทำให้หลักสูตรและกฎระเบียบของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายืดหยุ่น ให้ทันกับวิทยาการสมัยใหม่ และมีการเปลี่ยนแปลงเป็นประจำเสมอ

เมธี ปัตินานานนท์ (2529 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารอาชีวศึกษา จะต้องครอบคลุมการบริหารงานหลัก 5 ประการ ด้วยกันคือ การวางแผน การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่ การเงินและอื่น ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ภายนอกซึ่งได้แก่การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และความร่วมมือต่าง ๆ ภายนอก เป็นต้น

2.1.6 การบริหารงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เกิดปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการได้คล่องตัว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2529 : 28) อันเนื่องมาจากพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ มีลักษณะเป็นการควบคุมติดตามการดำเนินการมากกว่าการให้การสนับสนุนและส่งเสริม ขณะเดียวกัน นักศึกษาจำนวนมากที่สมัครเข้าเรียนเป็นนักศึกษาที่หลุดจากการรับสมัครเรียนในโรงเรียนภาครัฐมาแล้ว นอกจากนี้การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในหลายด้านดังนี้ (บุญรอด บุญศรีสมฤทธิ์ . 2526 : 35-39)

1) ปัญหาด้านการเงิน โรงเรียนมีรายได้หลักจากการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ การบริจาค และเงินอุดหนุนจากภาคเอกชน แต่การเงินไม่พอจ่ายในการดำเนินการ นอกจากนี้ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจของประเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รายได้จากค่าธรรมเนียมการเรียนไม่พอกับค่าใช้จ่าย การค้างชำระค่าธรรมเนียมการเรียนมีแนวโน้มสูงขึ้น

2) ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารและอื่น ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ การนำวิธีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น วิชาการ ภาคปฏิบัติต่าง ๆ โรงเรียนต้องการลงทุนเพิ่มในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน อาคารสถานที่และขาดแคลนครูที่มีความถนัดเป็นพิเศษ เหตุที่โรงเรียนยังขาดด้านทุนทรัพย์ก็เพราะไม่สามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเพิ่ม เพราะติดด้วยระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และแม้จะกระทำได้อีกก็เป็นที่เดือดร้อนกับผู้ปกครองและนักศึกษา

3) ปัญหาโรงเรียนส่วนใหญ่จะขาดแคลนครูที่มีวุฒิสูง และมีความชำนาญเฉพาะสาขา ทั้งนี้เพราะโอกาสและความก้าวหน้าของครูโรงเรียนเอกชน ไม่เท่าเทียมกับครูในภาครัฐ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิและความชำนาญไม่สนใจงานโรงเรียนเอกชนและเมื่อสมัครเข้าเป็นครูโรงเรียนเอกชน ก็ทำงานช่วงเวลาสั้นๆ เพราะแสวงหาค่าแห่งในโรงเรียนรัฐหรืองานในองค์กรอื่น ๆ ทำให้ครูลาออกไป โรงเรียนเอกชนมีปัญหาอัตราการเข้าออกของครูค่อนข้างสูง ทำให้เกิดผลกระทบกับการเรียนการสอน การบริหาร รวมทั้งคุณภาพการศึกษาด้วย นอกจากนี้การบรรจุครูของโรงเรียนรัฐบาลกระทำ ตลอดปีทำให้ครูโรงเรียนเอกชนย้ายไปบรรจุในโรงเรียนของรัฐ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งสิ้น

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ที่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมจะทำให้เกิดกำลังใจที่สูงในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจะเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่

ได้วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงสมควรที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้ดี เช่น ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติจะได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังที่นักการศึกษาด้านการบริหารได้ให้ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” ไว้คล้ายกันดังนี้

กิตติมา ปริดิติก (2529 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับความสามารถ ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกเบงงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้ได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้นและยังกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ จะประกอบด้วย

- 1) ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่อได้ค่าตอบแทนพอสมควร คู่มากับความเหนื่อยและความคิดที่คนให้แก่นายจ้าง
- 2) ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างอาจสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม งานบางอย่างจะสบายแต่รายได้ถูก
- 3) เพื่อนร่วมงาน หากมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกใจ แม้นายจ้าง สภาพการทำงานหรือสิ่งอื่น ๆ ไม่ค่อยดี แต่ก็ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
- 4) หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ย่อมมีอิทธิพลต่อคนงาน เพราะเป็นผู้มีอำนาจ ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ และอัธยาศัยไมตรีที่ดีแล้ว ผู้ได้บังคับบัญชาก็สบายใจ ทำงานอย่างมีความสุข
- 5) ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนก็จะตั้งใจทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
- 6) โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนฉลาดที่มีการศึกษาดี หากรู้ว่าเขาไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้ว ก็ยอมทำให้ไม่บังเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นต่อไป
- 7) มีความเป็นประชาธิปไตย ผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยทั่วไปไม่ชอบการบังคับกดขี่ ชอบการให้เกียรติ มีการปรึกษาหารือ มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ต้องการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

8) ความมีระเบียบวินัย หมายถึง องค์การมีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ทำโทษ ทำดีก็ชม เป็นต้น

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2523 : 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ

1) ด้านการจัดระบบขององค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูงและมีความสามารถ ความพอใจจะลดลง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพอใจจะต่ำ

2) ด้านการบริหารงานทั่วไปสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกันภายในกิจการงานนั้น ๆ โดยตรง ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ จะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

3) ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการ ความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน

เทพพนม เมืองแมน (2529 : 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า “เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินผลประสพการณ์ในงานของคนๆหนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากขึ้นเท่าใด ด้วยสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้”

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 126) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า “เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกกระตือรือร้นกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มักจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

อารี เพชรสุด (2530 : 40-50) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่องาน และผู้บังคับบัญชา เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดจากประสพการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง

ภิญโญ สาธร (2517 : 271-273) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับ และขณะเดียวกันก็ขึ้นอยู่กับผลเสียที่เขาคิดว่าอาจเกิดขึ้นกับตัวเขาด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2522 : 391) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า คือความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจ อาจจะเป็นบวกหรือลบ ก็ได้ในสถานการณ์ของการทำงาน ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจเพราะว่าผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

สมชาติ กงพิกุล (2537 : 12) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันคงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารในองค์กร จึงควรได้ทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

แน่น้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานก็คือทำที่ทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ปัจจัย ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่ยื่นออกหน้าที่

Good (1973 : 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Wolman (1973 : 384) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ซึ่งความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ”

Smith (1955 : 114) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า “ความพึงพอใจในการทำงานผลรวมทางจิตวิทยา สรีระและสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน”

Strauss and Sayless (1960 : 119-121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไปว่า หมายถึง “ความรู้สึกพอใจในในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการซึ่งพื้นฐานของเขาได้”

Morse (1955 : 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดนี้ได้จะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้”

Davis (1985 : 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีความต้องการ ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนงาน ที่มีต่องานและต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

จากแนวความคิดของนักการศึกษาทั้งหลายที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีความต้องการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการ

ตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยต่างๆในการทำงาน สามารถทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก จำเป็นต้องอาศัย การจูงใจ เป็นเครื่องมืออันสำคัญ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยในการจูงใจที่เหมาะสมกับงานและความต้องการของบุคลากร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีมากด้วย ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารควรศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการจูงใจมีรูปแบบอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้เป็นแนวทางที่จะโน้มน้าวจิตใจให้บุคคล หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกอยากทำงาน พร้อมทั้งทุ่มกำลังกาย กำลังใจ ความสามารถและเสียสละ ในการปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงานอย่างจริงจังและเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 358-359) ได้กล่าวถึง การจูงใจคนในการทำงานไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้แบ่งปัจจัยที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2) สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non Financial Incentive) สิ่งที่สามารถสนองตอบความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน

โชคดี รักทอง (2531: 171-174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่

1) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะใช้ในสำนักงานสำหรับบุคลากรที่มีความรู้ความเหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2) เงินเดือน หน่วยงานที่มีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากรให้ได้รับมากขึ้น โดยการจัดหางานพิเศษทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณา ความคิดความชอบ เป็นแนวทางเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสันตนาการ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล

ชะลอ กมลพันธ์ (2542 : 21) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่จะทำให้ครูในโรงเรียนเป็นครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยมีสิ่งจูงใจให้ครูไม่เปลี่ยนแปลงงาน คือ

- 1) มีความสบายใจในการปฏิบัติงาน
- 2) มีเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 3) ความเอาใจใส่และความยุติธรรมที่ได้รับจากผู้บริหาร
- 4) ความมีน้ำใจของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
- 5) ความสะอาดสบายของสถานที่
- 6) มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบตามหลักสูตรและทันสมัย
- 7) มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 8) มีความสะดวกสบายในการเดินทาง
- 9) มีสวัสดิการดี
- 10) มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการจูงใจซึ่งแรงจูงใจในของบุคคล มาจากความต้องการทางด้านวัตถุนิยมและจิตใจเท่ากัน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย-ใจ ให้กับหน้าที่การงานจนมีผลทำให้หน่วยงานหรือสถานศึกษามีความก้าวหน้าดังวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจูงใจของบุคคลนั้น นักบริหารต้องใช้เทคนิคการบริหารงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดและได้มาซึ่งผลงานมากขึ้น เพราะการจูงใจจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานหรือสถานศึกษาใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การนำทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงขอนำทฤษฎีสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจมาประกอบการวิจัยดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ซึ่ง

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80-81) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

2.4.1.1 ลักษณะความต้องการของมนุษย์ คือ

1) ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นความสำคัญ โดยเริ่มที่จากระดับความต้องการขั้นต่ำ ไปสู่ความต้องการขั้นสูง

2) มนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่

3) เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่สนใจให้เกิดพฤติกรรม ต่อสิ่งนั้นอีกต่อไปแต่จะมีความต้องการในระดับสูงเข้ามาแทน และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม

2.4.1.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับคือ

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร น้ำ และอากาศ ความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยแก่ร่างกาย และจิตใจ เมื่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคย และจะมีความกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

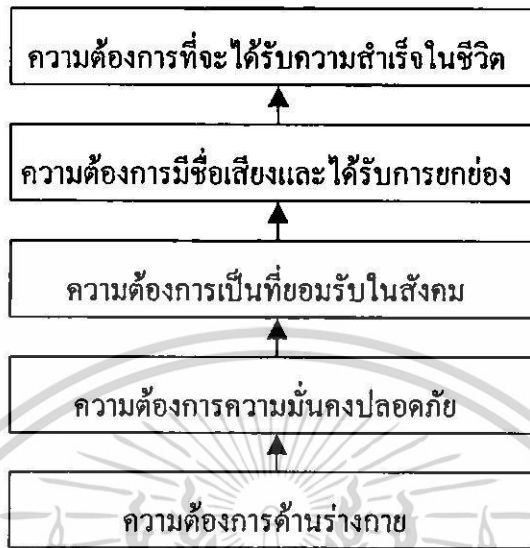
3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และเป็นการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอยู่เสมอ ถือว่าเป็นความต้องการด้านจิตใจ

4) ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความสำคัญของตนเอง รวมไปถึงความต้องการมีฐานะ และต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-Actualization) เป็นความต้องการที่พิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตนและบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้ตามที่คาดหวังไว้

จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์ต่างกัน เพราะว่ามีมนุษย์นั้นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน หากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับของมาสโลว์สามารถเขียนแผนภูมิได้ดังภาพที่ 2.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow
(เมธี ปีฉันทนานนท์, 2529 : 120)

2.4.2 ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (1974 : 95-96) ได้จัดตั้งทฤษฎีสององค์ประกอบ มีชื่อเรียกว่า Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็นองค์ประกอบของการจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

2.4.2.1 องค์ประกอบจูงใจ หรือที่เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคล หิงพอใจในการทำงาน และทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจ ความยากง่าย ทำท่ายให้ออกทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ตั้งใจ ใช้ความรู้ความสามารถ และสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมาย

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่มีโอกาสเลื่อนชั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสศึกษาต่อและได้รับการอบรมให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น

6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แนวทางที่คาดว่าจะมีโอกาสมิติดำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

2.4.2.2 องค์ประกอบเสริม หรือที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยค้ำจุน ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ เงินเดือน และรายได้ ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน

1) เงินเดือนและรายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับอยู่เป็นประจำรวมทั้งเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการอันพึงได้รับอื่น ๆ

2) ฐานะของอาชีพ หมายถึง การยอมรับ ยกย่องนับถือของคนทั่วไปที่มีต่ออาชีพ ความภาคภูมิใจและรับในอาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถให้คำแนะนำ และเป็นแบบอย่างในการทำงาน

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับความสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น การมีบ้านเป็นของตัวเอง การไม่มีหนี้สิน

8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในอาชีพ การได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้นเรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – Factors Theory) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสม จึงนำมาพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบใหม่

2.4.3 ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ของ McGregor

ในองค์กรทุกแห่งจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความต้องการและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป แมคเกรเกอร์ (McGregor.1960 : 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริการที่ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาไว้ เพื่อจะให้เป็นรูปแบบของความเป็นผู้นำโดยตั้งเป็นทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ดังนี้

ทฤษฎี x ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและมีบทลงโทษไว้เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังกายและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เหมือนกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย
3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์
4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไป เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้อาการอันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่
6. ภายใต้อสภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

สมยศ นาวิการ (2521 : 107) ได้นำเอาแนวความคิดของ McGregor ที่กล่าวถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานของบุคคลในองค์กรมาอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารไว้ว่า “ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด จะมีการสั่งงานโดยเน้นการจูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ และใช้ระเบียบวินัย บทลงโทษ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ สำหรับผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามแนวทฤษฎี y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมบุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุปจะเห็นว่า ทั้งทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor มีแนวทางในการจูงใจและสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ดังที่ สมยศ นาวิการ (2521 : 109-110) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการในระดับต่ำทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเปรียบเทียบได้กับบทบาทของปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นของ Herzberg และสมมติฐานในด้านทฤษฎี x ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการระดับต่ำ ส่วนความต้องการระดับสูงของ Maslow คือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต อาจจะเปรียบเทียบได้กับปัจจัยจูงใจของ Herzberg และสมมติฐานในทฤษฎี y ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการในระดับสูง เช่นการที่ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสั่งควบคุมตนเอง และต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเอง

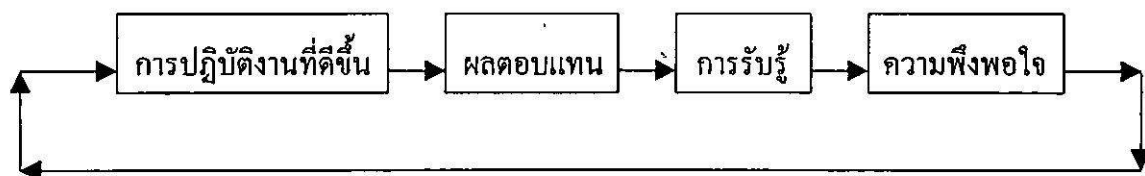
2.5 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่มีต่องานที่กระทำอยู่เป็นผลมาจากหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีองค์ประกอบอะไรที่สามารถจูงใจให้บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารจำเป็นที่ควรจะต้องศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ และกำหนดให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ และการบริหารบุคคลดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู-อาจารย์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทบริหารธุรกิจระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 2.5.1 ผลตอบแทน
 - 2.5.2 การเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.5.3 การบังคับบัญชา
 - 2.5.4 ลักษณะงาน
 - 2.5.5 กลุ่มผู้ร่วมงาน
 - 2.5.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.5.1 ผลตอบแทน ถือได้ว่าเป็น ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครู-อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือน อยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการ

Davis (1985 : 85) ได้ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

จากภาพข้างต้น Davis ได้อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงซึ่งจะกลายเป็นผลย้อนกลับที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต เมื่อคนปฏิบัติงานได้ดีก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และถ้าผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรมก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ทั้งสองกรณีระดับความพึงพอใจจะย้อนกลับ ไปมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

สำหรับผลตอบแทนมีอยู่ 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนนี้จะสนองความต้องการในระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะ ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน จะได้รับ จากหน่วยงาน หรือองค์การตามผลของปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ฐานะและความมั่นคง ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ และมีผล โดยตรงค่อนข้างน้อยต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 251) กล่าวถึง ผลตอบแทน ไว้ว่า “การให้สวัสดิการหรือ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม ที่สำคัญ เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สาร (2517 : 290) ได้กล่าวว่า “อัตราเงินเดือนของข้าราชการควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานกับเงินเท่ากันและเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ โดยอาศัยหลักคุณวุฒิ และความชำนาญงานเป็นสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ 2.5.2 การเลื่อนตำแหน่ง ถือได้ว่า เป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นการที่ ครู-อาจารย์ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการสัมมนา หรือเข้ารับการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

Benton (1972 : 257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานไว้ว่า “การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน ในรูปงานที่มีรายได้สูงขึ้น ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าการย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโงงการทำงานที่ต่ำลง และสภาพการทำงานดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่ม ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น เรียกว่า ไม่ใช้การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

Mammer (1971 : 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจทำงาน คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

สุพล วงสินธุ์ (2532 : 23) กล่าวว่า องค์การควรปรับปรุงและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ โดยการส่งเข้ารับการศึกษเพื่อพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2532 : 67-68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับสำคัญดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

เสนาะ ดิยาว (2516 : 196) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งไว้ว่า คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงานสังคม ถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึง สถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์การ และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ความเจริญก้าวหน้า ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ ความก้าวหน้า que เลือ่มากคือ

- 1) โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
- 2) งานที่ปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง

- 3) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 4) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ได้ศึกษาต่อมีวุฒิสูงขึ้น
- 5) การสนับสนุนของผู้บริหารให้ได้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 30) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สำคัญอันหนึ่ง ดังนั้นครู- อาจารย์จะต้องสนใจในการฝึกและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย โดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การทัศนคติดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ เป็นต้น การปฏิบัติดังนี้จะเป็นการเตรียม และเป็นเครื่องกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง

2.5.3 การบังคับบัญชา ถือได้ว่าเป็นการจัดการหรือการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมเสนอแนะ กำหนดนโยบายการบริหารงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ ต่อนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร ได้แก่ ความยุติธรรมต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร

Banard (1968 : 142) ได้กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญคนหนึ่งขององค์กร จะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 240) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุวิชาชีพกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พหุวิชาชีพกรรม สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศ รายได้ และสวัสดิการ และนโยบายการบริหาร

ประมวล เสนาอุทธิ์ (2526 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การคิดการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไหร่ ทำอย่างไร และใครเป็นผู้ทำ นโยบายการบริหารที่ดีจะเป็นแนวทางในการติดตามงาน จัดการด้านบุคลากร วัสดุ และงบประมาณและทรัพยากร ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง อย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 169) ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด

บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจ ให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน”

นงลักษณ์ ชันชวิชัย (2534 : 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมีนโยบายที่แน่วแน่ ในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ทุกคนรู้สึกความเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน พยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือ (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างทำที่ในการเป็นพวกพ้องเดียวกัน (Sense of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงานวิธีการเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงต้องพยายามหาวิธีต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการดังนี้

1) ผู้บริหารสามารถบริหารและมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่

2) ควรมีการจัดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็ว และประหยัด

3) ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม

4) สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5) พยายามให้พนักงานมีการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การรักษาสัญญา การให้กำลังใจ และความสนใจในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

6) กำหนดค่าจ้าง และเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.5.4 ลักษณะงาน ถือได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือลักษณะงาน

ควรมีลักษณะเป็นงานที่ช่วยให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจะต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Janann (1974 : 4914-4915) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพอใจในงานของแผนกพยาบาล” โดยสุ่มตัวอย่างพยาบาล จากแผนกพยาบาลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย 495 คน ผลปรากฏว่า “ความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน”

Clements (1983 : 2567A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน เมสซาจูเซท ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ และสถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป

Gilmer (1967 : 381) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำหากได้ทำงานตามความต้องการหรือถนัด” เนื่องจากลักษณะงานการสอน ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความสามารถและเสียสละ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่รักงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

จรัส อติวิทยากรณ์ (2536 : 108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่พึงพอใจด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศและเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

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

บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต” ผลการวิจัยว่า “อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงานเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมสาธิต ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อิสระในการปฏิบัติงาน”

มนูญ บุญเชิด (2519 : 122-124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการเริ่มปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัด” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถูกลด ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานการบริหาร

คำนี้ นักแก้ว (2523 : จ-อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3” โดยอาศัยทฤษฎีของเฮอริเบอร์ค ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และผลประโยชน์เกี่ยวกับ และความก้าวหน้า

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญสูงสุดต่อความมั่นคงในการทำงาน และให้ความสำคัญอันดับรองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามลำดับ

2.5.5 กลุ่มผู้ร่วมงาน ถือได้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนครู การสังสรรค์ การพบปะสังสรรค์ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษานับได้ว่าเป็นสิ่งที่ดี จะทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่

Barnard (1968 : 142-143) ได้กล่าวว่า ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

เกศินี หงส์นันท์ (2518 : 129-130) กล่าวว่า การมีอิสระในการวินิจฉัยปัญหาการทำงานเป็นกลุ่ม และมีการประสานงานกันดี มีการควบคุมงานที่ดี เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 149-150) อธิบายเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) ได้กล่าวไว้ว่า “เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ชอบอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า บางแหล่งรวมกันเข้าเป็นกลุ่มหรือชุมชนขนาดใหญ่ การรวมกันของมนุษย์เนื่องจากเพื่อความอยู่รอดแล้ว มนุษย์ยังต้องการให้หมู่เหล่ายอมรับว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ บุคคลในกลุ่มจึงปรารถนาจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานกลุ่มผู้ร่วมงาน ในระดับเดียวกันนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะส่งเสริมให้การทำงานของบุคคลเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลว ดังนั้นการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน

จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลเต็มไปด้วยความสุขและแรงจูงใจอันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ และเกิดผลดีแก่องค์กรเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลในองค์กรมีทักษะที่ติดต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน ย่อมจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงแก่บุคคลอื่น ๆ ทั้งทั้งองค์กร สถานการณ์เช่นนี้ จะมีผลทำให้ความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย ดังนั้นทักษะต่อกลุ่มผู้ร่วมงานในสถานศึกษา จึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ฉะนั้น สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษา ทั้งเป็นแบบทางการและเป็นแบบไม่เป็นทางการ เช่น การจัดสังสรรค์ประจำปี การจัดทัศนศึกษา การจัดสัมมนาในหมู่คณะหรือการจัดทำบุญประจำปีร่วมกัน การจัดกิจกรรมในสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ในสถานศึกษาให้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มผู้ร่วมงาน และยังสามารเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู - อาจารย์ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

2.5.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือได้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือสภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ในสถานศึกษา เช่น สภาพห้องพัก ที่ทำงานส่วนตัว โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบรวมถึงการมีชีวิตอยู่ในสถานศึกษา ได้ด้วยความราบรื่น สะดวกสบาย และน่าภาคภูมิใจ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ต่อการเรียนการสอน และยังมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรที่จะออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู- อาจารย์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1967 : 280) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นแตกต่างกัน

Cooper (1958 : 32) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดี

จรุง ผาสุวรรณ (2516 : 60-70) กล่าวว่า การค้นคว้าเกี่ยวกับเครื่องมือวัดขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวก และสภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรม”

ภิญโญ สาร (2517 : 413-414) ได้กล่าวถึง โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย

อำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้ได้เพียงพอ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การจัดบริการห้องสมุด การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น

สมยศ นาวิการ (2521 : 434-445) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

เสนาะ ดิยาวี (2525 : 2251-252) ได้สรุปว่า บุคลากรในองค์กรนอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้วยังมีความต้องการสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบาย เพื่อแสดงถึงอำนาจหรือความสำคัญของตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย 2 ประเภทของ Frederick Herzberg ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าสภาพในการทำงานเป็นปัจจัยที่จำเป็นจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อขจัดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้นสภาพการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถาบันต้องปรับปรุงให้ดี เพื่อสร้างความพอใจแก่อาจารย์และเจ้าหน้าที่ อันจะทำความมั่นคงให้แก่บุคลากรของสถาบัน เพราะสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้บุคลากรของสถาบันเพราะสภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติให้แก่สถาบันโดยเต็มกำลังความสามารถ สภาพการทำงานนี้ได้แก่ ความเหมาะสมในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ สภาพของที่พัก ห้องทำงานส่วนตัว ความเหมาะสมของห้องเรียน ความเพียงพอของอุปกรณ์ ตำรา และเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน

จากเอกสารและผลงานวิจัยที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการที่อยู่ในระดับสูง ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผล ส่วนปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นนั้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในระดับพื้นฐาน เพื่อป้องกันความท้อถอย ไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมยศ นาวิการ (2522 : 100) ที่ว่า ปัจจัยจำเป็นเบื้องต้นนั้นจะช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ขณะเดียวกัน ปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวความคิดของสมยศ นาวิการ มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและปรับปรุง ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุผลเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,894 คน จาก 40 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 340 คน ซึ่งมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,894 คน โดยใช้วิธีการเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie & Eartyle W. Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน

3.1.2.2 เทียบส่วนบัญญัติไตรยางค์ จำแนกสัดส่วนของครู-อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในแต่ละสถานศึกษาที่เป็นครู-อาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

3.1.3 ดำเนินการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดย

ทำการจับฉลากจำนวนครู-อาจารย์ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรทั้งหมด รายละเอียด
ไม่ว่ากรณี ดังตารางที่ 3.1 ห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเอกชน ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
เขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	พาณิชย์การตั้งตรงจิตร	43	5
2	พระนครพาณิชย์การ	43	5
3	พาณิชย์การสามเสน	31	4
4	โยนฮือฟอาร์ทเทคโนโลยี	62	7
5	พาณิชย์การสุขุโขทัย	51	6
6	ไทยบริหารธุรกิจและพาณิชย์การ	60	7
7	สหพาณิชย์แผนกพาณิชย์การ	36	4
8	เทคนิคศรีวัฒนา	114	13
9	เทคโนโลยีสยาม	245	29
10	พาณิชย์การราชดำเนิน	134	16
11	สายประสิทธิ์พาณิชย์การ	27	3
12	วิบูลย์พาณิชย์การ	48	6
13	มิตรพลพาณิชย์การ	120	14
14	กุลสิริเทคโนโลยี	70	8
15	พาณิชย์การจรัสสนิทวงศ์	29	3
16	พาณิชย์การสยาม	65	8
17	พาณิชย์การบางอ้อ	36	4
18	ครุฑพิทยาพาณิชย์การ	26	3
19	เทคนิคพาณิชย์การจันทน์	94	11
20	เทคนิควิมลบริหารธุรกิจ	59	7
21	พาณิชย์การบางโพ	25	3
22	เทคนิคกรุงเทพพาณิชย์การ	19	2
23	พาณิชย์การสันติราษฎร์	138	16
24	มหานครพาณิชย์การ	10	1
25	พาณิชย์การรัชรินทร์	30	4
26	เซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ	73	9
27	กรุงเทพธุรกิจพาณิชย์การ	50	6
28	เทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ	47	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้ข้อมูลโครงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
29	ศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ	37	4
30	กรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย	321	38
31	คูสิตพาณิชย์การ	91	11
32	คูสิตพาณิชย์การภาคพาย	27	3
33	พาณิชย์การเจ้าพระยา	41	5
34	สยามธุรกิจพาณิชย์การ	58	7
35	เทคนิคเจ้าพระยา	72	8
36	พาณิชย์การรัตนโกสินทร์	27	3
37	เทคโนโลยีบางกะปิ	53	6
38	เทคโนโลยีบริหารธุรกิจกรุงเทพ	239	28
39	รัตนพาณิชย์การ	111	13
40	พาณิชย์การมีนบุรี	32	4
	รวม	2,894	340

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2541

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นเองตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวความคิด เอกสารและตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวคิดของสมยศ นาวิการ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และ

เอกสารนี้ สภาแวดล้อมในการทำงาน การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น "ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

2) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ชมพูนุช บัวบังสร (2535 : 319-332) ชนากานต์ ชื่นขง (2535 : 94-102) และสมศักดิ์ อินทрма (2540 : 119-133) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย อายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีจำนวนทั้งหมด 48 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. ด้านผลตอบแทน | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านการบังคับบัญชา | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านลักษณะงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 8 ข้อ |

การกำหนดน้ำหนักของแบบสอบถามเป็นลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และด้านการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมรวม 5 ท่าน ได้แก่ ครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ และอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. อ.จุฑารัตน์ วีระณะ หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
4. อ. สุวิมล ปัทมราชวิเชียร นักวิชาการการศึกษา 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

5. อ.บัญญัติ लाखโรจน์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนตั้งตรงจิตรพณิชยการ

3.2.2.2 นำแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อร่วมพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้ต่อไป

3.2.2.3 หลังจากการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างจำนวน 40 คน จากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน รวม 40 คน จากนั้น นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach Alpha Coefficient ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) กำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับ .80 ขึ้นไป โดยหาค่าความเชื่อมั่น โดยรวม 6 ด้าน แยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านผลตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9293
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9508
3. ด้านการบังคับบัญชา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.8923
4. ด้านลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.8722
5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.8949
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.9233

ได้ความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามเท่ากับ .9768 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 3.2.2.4 แบบสอบถามนี้ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่น่าไปใช้สอบแบบสอบถามค่า
ไม่ว่ากรณี เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ น้อยที่สุด

5. การทดสอบสมมติฐานจากข้อมูลในตอนที่ 2 เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม อายุ ขนาด โรงเรียน เงินเดือน วุฒิกการศึกษา ใช้วิธีทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ (t-test)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่า t-test



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน โดยการแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลในรูปของตาราง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและแต่ละด้าน โดยวิธีทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของครู-อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	89	26.18
	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	251	73.82
ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	86	25.29
	ขนาดใหญ่	254	74.71
เงินเดือน	ต่ำกว่า 8,000 บาท	120	35.29
	ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป	220	64.71
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	314	92.35
	สูงกว่าปริญญาตรี	26	7.65
รวม		340	100.00

ตารางที่ 4.1 พบว่า ครู-อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป 251 คน คิดเป็นร้อยละ 73.82 ต่ำกว่า 30 ปี 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.18 สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ 254 คน คิดเป็นร้อยละ 74.71 ขนาดเล็ก 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.29 ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป 220 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละ 64.71 ต่ำกว่า 8,000 บาท 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 314 คน คิดเป็นร้อยละ 92.35 สูงกว่าปริญญาตรี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ
ลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ด้านผลตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.09	0.93	ปานกลาง	3
2. รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสม กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.00	0.98	ปานกลาง	6
3. ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ	2.99	0.92	ปานกลาง	7
4. ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ	2.79	0.95	ปานกลาง	8
5. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ	3.02	0.97	ปานกลาง	5
6. ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการ ของโรงเรียน	3.08	0.95	ปานกลาง	4
7. ความสะดวกจากการได้รับการบริการ จากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.15	0.95	ปานกลาง	2
8. ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.18	0.92	ปานกลาง	1
รวม	3.04	0.74	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขต
กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนเบี่ยง
เบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกพอใจกับ
สถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บ
ป่วย เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของ
โรงเรียน และได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 , 3.15 , 3.09 ,

3.08 และ 3.02 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.95	0.96	ปานกลาง	4
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.18	0.90	ปานกลาง	1
3. ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.70	1.04	ปานกลาง	8
4. การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.99	1.06	ปานกลาง	2
5. มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มี โอกาสที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.79	1.02	ปานกลาง	7
6. ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.86	1.01	ปานกลาง	6
7. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.91	1.07	ปานกลาง	5
8. ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน	2.97	1.10	ปานกลาง	3
รวม	2.92	0.87	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 , 2.99 , 2.97 , 2.95 และ 2.91 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ด้านการบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.08	1.04	ปานกลาง	6
2. ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ	3.08	0.94	ปานกลาง	7
3. ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.22	0.99	ปานกลาง	3
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	0.95	ปานกลาง	2
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร	3.08	1.06	ปานกลาง	5
6. นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีความชัดเจน	3.04	1.01	ปานกลาง	8
7. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.36	1.01	ปานกลาง	1
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม	3.11	1.02	ปานกลาง	4
รวม	3.16	0.81	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.4 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขต กรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความ สามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใ้ บังคับบัญชา ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามอบ หมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิ ดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 , 3.29 , 2.22 , 3.11 และ 3.08 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมี ความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.04

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.62	0.71	มาก	1
2. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.35	0.77	ปานกลาง	5
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.56	0.79	มาก	2
4. มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.21	0.95	ปานกลาง	8
5. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง	3.37	0.88	ปานกลาง	4
6. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา	3.46	0.75	ปานกลาง	3
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.31	0.83	ปานกลาง	6
8. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม	3.23	0.85	ปานกลาง	7
รวม	3.39	0.60	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง และความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 , 3.56 , 3.46 , 3.37 และ 3.35 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.31	0.86	ปานกลาง	5
2. ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	3.42	0.76	ปานกลาง	2
3. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	3.35	0.77	ปานกลาง	4
4. ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.19	0.84	ปานกลาง	8
5. การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3.39	0.83	ปานกลาง	3
6. ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน	3.29	0.86	ปานกลาง	6
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน	3.25	0.95	ปานกลาง	7
8. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.58	0.73	มาก	1
รวม	3.35	0.62	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน และการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58, 3.42, 3.39, 3.35 และ 3.31 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ เช่น การดำเนินการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลำดับที่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	3.16	1.09	ปานกลาง	5
2. การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์	2.95	1.06	ปานกลาง	8
3. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.99	1.00	ปานกลาง	7
4. จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	3.12	0.99	ปานกลาง	6
5. ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	3.26	0.94	ปานกลาง	3
6. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.30	0.85	ปานกลาง	1
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน	3.29	0.95	ปานกลาง	2
8. ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ	3.17	1.00	ปานกลาง	4
รวม	3.15	0.77	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรกคือ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ และความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36, 3.29, 2.22, 3.11 และ 3.08 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 340		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทน	3.04	0.74	ปานกลาง	5
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.92	0.87	ปานกลาง	6
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.16	0.81	ปานกลาง	3
4. ด้านลักษณะงาน	3.39	0.60	ปานกลาง	1
5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.35	0.62	ปานกลาง	2
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.15	0.77	ปานกลาง	4
รวม	3.17	0.63	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 , 3.35 , 3.16 , 3.15 , 3.04 และ 2.92 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านผลตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.81	0.93	3.19	0.91	-3.35**
2. รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.84	0.95	3.06	0.98	-1.77
3. ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ	2.82	0.90	3.05	0.92	-2.01*
4. ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ	2.54	0.98	2.88	0.92	-2.98**
5. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ	2.81	0.88	3.09	0.99	-2.38*
6. ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน	2.90	0.87	3.14	0.92	-2.06*
7. ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	2.90	0.98	3.24	0.92	-2.94**
8. ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.09	0.97	3.22	0.90	-1.11
รวม	2.84	0.70	3.11	0.74	-2.98**

** $p \leq .01$

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.9 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ และความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ คือ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ และความสะดวกจากการได้รับ

บริการสวัสดิการของโรงเรียน ส่วนที่เหลือจำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95 %

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.63	0.95	3.07	0.94	-3.77**
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.03	0.91	3.23	0.89	-1.79
3. ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.51	1.01	2.77	1.04	-2.07*
4. การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.84	1.12	3.04	1.03	-1.48
5. มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.64	0.93	2.85	1.04	-1.67
6. ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.71	0.98	2.92	1.02	-1.68
7. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.73	1.01	2.97	1.08	-1.81
8. ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน	2.74	1.06	3.05	1.11	-2.29*
รวม	2.73	0.82	2.99	0.87	-2.43*

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.10 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน ส่วนที่เหลือจำนวน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95 %

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านการบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.93	1.07	3.14	1.03	-1.58
2. ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ	2.82	0.94	3.17	0.93	-3.02**
3. ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.31	1.05	3.18	0.97	1.08
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.22	1.03	3.31	0.92	-0.73
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร	3.01	1.08	3.11	1.05	-0.74
6. นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน	2.93	1.10	3.07	0.97	-1.12
7. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.26	1.08	3.40	0.98	-1.12
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม	2.94	1.01	3.17	0.99	-1.81
รวม	3.05	0.83	3.19	0.80	-1.39

** $p \leq .01$

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.11 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95 %

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงหนึ่งข้อ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ ส่วนที่เหลือจำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95 %

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.58	0.70	3.63	0.71	-0.52
2. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.25	0.74	3.38	0.77	-1.43
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.57	0.78	3.55	0.79	0.24
4. มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.20	0.87	3.22	0.99	-0.11
5. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง	3.34	0.94	3.39	0.85	-0.46
6. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา	3.36	0.63	3.50	0.78	-1.72
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.27	0.81	3.32	0.84	-0.48
8. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม	3.12	0.78	3.27	0.87	-1.41
รวม	3.34	0.53	3.41	0.62	-0.94

ตารางที่ 4.12 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95 %

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95 %

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.40	0.75	3.27	0.90	1.37
2. ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	3.63	0.68	3.35	0.77	3.01**
3. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	3.44	0.72	3.31	0.79	1.30
4. ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.13	0.76	3.22	0.86	-0.78
5. การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3.46	0.71	3.37	0.86	0.97
6. ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน	3.33	0.77	3.27	0.89	0.52
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน	3.28	1.00	3.24	0.93	0.32
8. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.61	0.69	3.57	0.75	0.45
รวม	3.41	0.56	3.33	0.64	1.11

** $p \leq .01$

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.13 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95 %

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงข้อเดียว คือ ได้รับคำแนะนำการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ส่วนที่เหลือจำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95 %

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	2.98	1.15	3.22	1.06	-1.80
2. การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์	2.76	1.09	3.01	1.05	-1.90
3. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.79	0.89	3.06	1.04	-2.22*
4. จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	3.07	1.02	3.14	0.98	-0.59
5. ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	3.13	0.89	3.31	0.95	-1.52
6. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.24	0.75	3.33	0.89	-0.86
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน	3.18	0.98	3.32	0.94	-1.22
8. ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ	3.07	1.10	3.20	0.97	-1.10
รวม	3.03	0.73	3.20	0.79	-1.81

* $p \leq .05$

ตารางที่ 4.14 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95%

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงข้อเดียว คือ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน ส่วนที่เหลือจำนวน 7 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 89)		ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป (n = 251)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.84	0.70	3.11	0.74	-2.98**
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.73	0.82	2.99	0.87	-2.43*
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.05	0.83	3.19	0.80	-1.39
4. ด้านลักษณะงาน	3.34	0.53	3.41	0.62	-0.94
5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.41	0.56	3.33	0.64	1.11
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.03	0.73	3.20	0.79	-1.81
รวม	3.07	0.57	3.20	0.65	-1.77

**p ≤ .01

* p ≤ .05

ตารางที่ 4.15 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95% ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนที่เหลือจำนวน 4 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านผลตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.80	0.79	3.19	0.95	-3.35**
2. รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.64	0.91	3.12	0.97	-4.04**
3. ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ	2.79	0.88	3.06	0.93	-2.31*
4. ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ	2.63	0.95	2.85	0.95	-1.89
5. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ	2.69	0.91	3.13	0.96	-3.74**
6. ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน	2.84	0.88	3.16	0.96	-2.73**
7. ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	2.85	0.90	3.25	0.95	-3.46**
8. ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.00	0.81	3.24	0.94	-2.15*
รวม	2.78	0.66	3.12	0.75	-3.81**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.16 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนที่เหลือจำนวน 1 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วย

ความเชื่อมั่น 95% การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.73	0.93	3.03	0.96	-2.48*
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.00	0.93	3.24	0.88	-2.16*
3. ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.41	0.99	2.80	1.04	-3.07**
4. การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2.86	1.15	3.03	1.02	-1.27
5. มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.64	1.08	2.85	0.99	-1.64
6. ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจาก ผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.66	1.10	2.93	0.97	-2.12*
7. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.76	1.02	2.96	1.08	-1.51
8. ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับ เพื่อนครูต่างสถาบัน	2.64	1.02	3.08	1.11	-3.26**
รวม	2.71	0.88	2.99	0.85	-2.58**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.17 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ คือ ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนที่เหลือจำนวน 3 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.95	0.98	3.13	1.06	-1.33
2. ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ	3.02	1.06	3.09	0.90	-0.60
3. ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.06	1.09	3.27	0.95	-1.73
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.13	0.89	3.34	0.96	-1.82
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร	2.91	0.98	3.14	1.08	-1.79
6. นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน	2.86	0.97	3.09	1.01	-1.87
7. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.12	1.02	3.44	1.00	-2.63**
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม	2.91	0.95	3.18	1.04	-2.16*
รวม	2.99	0.78	3.21	0.81	-2.18*

**p ≤ .01

* p ≤ .05

ตารางที่ 4.18 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม ส่วนที่เหลือจำนวน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่

เอกสารนี้แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95% ซึ่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.57	0.71	3.63	0.71	-0.72
2. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.26	0.77	3.38	0.76	-1.28
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.55	0.85	3.56	0.77	-0.13
4. มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.20	0.98	3.22	0.95	-0.16
5. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง	3.41	0.89	3.36	0.87	0.41
6. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา	3.43	0.73	3.48	0.75	-0.50
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.24	0.75	3.33	0.85	-0.80
8. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม	3.09	0.86	3.28	0.84	-1.77
รวม	3.34	0.65	3.40	0.58	-0.81

ตารางที่ 4.19 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกข้อ ไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.26	0.75	3.32	0.90	-0.62
2. ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	3.49	0.66	3.40	0.79	0.92
3. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	3.31	0.67	3.36	0.80	-0.46
4. ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.10	0.81	3.22	0.84	-1.15
5. การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3.34	0.79	3.41	0.84	-0.74
6. ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน	3.20	0.84	3.32	0.87	-1.09
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน	3.14	0.94	3.29	0.95	-1.28
8. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.55	0.70	3.59	0.74	-0.44
รวม	3.30	0.56	3.36	0.64	-0.86

ตารางที่ 4.20 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุกข้อ ไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	2.87	1.09	3.25	1.07	-2.82**
2. การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์	2.72	1.03	3.02	1.06	-2.30*
3. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.90	0.95	3.02	1.02	-0.99
4. จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	2.98	0.95	3.17	1.00	-1.57
5. ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	3.07	0.93	3.33	0.93	-2.24
6. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.16	0.81	3.35	0.87	-1.76
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน	3.21	0.96	3.31	0.95	-0.86
8. ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ	3.16	0.97	3.17	1.01	-0.05
รวม	3.01	0.76	3.20	0.78	-2.02*

**p ≤ .01 * p ≤ .05

ตารางที่ 4.21 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุน เรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ส่วนที่เหลือจำนวน 6 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูโรงเรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้า โดยไม่เอาไปทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก (n = 86)		ขนาดใหญ่ (n = 254)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.78	0.66	3.12	0.75	-3.81**
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.71	0.88	2.99	0.85	-2.58**
3. ด้านการบังคับบัญชา	2.99	0.78	3.21	0.81	-2.18*
4. ด้านลักษณะงาน	3.34	0.65	3.40	0.58	-0.81
5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.30	0.56	3.36	0.64	-0.86
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.01	0.76	3.20	0.78	-2.02*
รวม	3.02	0.58	3.22	0.64	-2.48*

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.22 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่เหลือจำนวน 2 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านผลตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.79	0.87	3.25	0.93	-4.46**
2. รายได้จากการทำงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.76	1.00	3.13	0.94	-3.42**
3. ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ	2.72	0.85	3.14	0.93	-4.11**
4. ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ	2.55	0.88	2.93	0.96	-3.56**
5. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ	2.83	0.91	3.12	0.98	-2.73**
6. ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน	2.97	0.90	3.14	0.97	-1.58
7. ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	2.96	1.02	3.25	0.90	-2.78**
8. ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.01	0.92	3.28	0.90	-2.61**
รวม	2.82	0.69	3.15	0.74	-4.05**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.23 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาท ขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รายได้จากการทำงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนที่เหลือจำนวน 1 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.62	0.94	3.14	0.93	-4.92**
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.89	0.93	3.34	0.84	-4.50**
3. ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.48	1.05	2.82	1.02	-2.99**
4. การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2.78	1.11	3.10	1.01	-2.62**
5. มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.56	1.03	2.92	0.99	-3.20**
6. ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจาก ผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.61	1.00	3.00	0.99	-3.47**
7. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.68	1.05	3.03	1.06	-2.87**
8. ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับ เพื่อนครูต่างสถาบัน	2.62	1.01	3.16	1.11	-4.48**
รวม	2.65	0.86	3.06	0.84	-4.27**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.24 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาท ขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านการบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.89	0.99	3.19	1.06	-2.51*
2. ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ	2.81	0.91	3.22	0.93	-3.95**
3. ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.13	1.12	3.26	0.91	-1.09
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.17	1.02	3.35	0.91	-1.75
5. ผู้บังคับบัญชาชอบรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร	2.89	1.06	3.19	1.04	-2.48*
6. นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน	2.84	1.02	3.14	0.99	-2.64**
7. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.11	1.08	3.50	0.95	-3.47**
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม	2.88	1.07	3.24	0.97	-3.08**
รวม	2.97	0.83	3.26	0.77	-3.28**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.25 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ข้อ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาชอบรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้

บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการบริหาร และส่วนที่เหลือจำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.51	0.71	3.68	0.70	-2.11*
2. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.20	0.69	3.43	0.79	-2.64**
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียน ; การสอนของโรงเรียน	3.46	0.77	3.61	0.80	-1.69
4. มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.06	0.96	3.30	0.94	-2.20*
5. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะ ของอาชีพของครู-อาจารย์เอง	3.26	0.89	3.44	0.86	-1.80
6. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา	3.30	0.69	3.55	0.76	-3.04**
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.18	0.77	3.37	0.85	-2.03*
8. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนด ระยะเวลาที่เหมาะสม	3.07	0.79	3.32	0.87	-2.69**
รวม	3.25	0.56	3.46	0.61	-3.09**

**p ≤ .01

* p ≤ .05

ตารางที่ 4.26 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาท ขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ คือ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน และ

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ ส่วนที่เหลือจำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.23	0.82	3.35	0.89	-1.15
2. ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	3.47	0.73	3.40	0.77	0.77
3. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	3.28	0.73	3.39	0.79	-1.28
4. ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	2.98	0.79	3.31	0.84	-3.49**
5. การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3.31	0.82	3.44	0.83	-1.42
6. ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน	3.11	0.80	3.38	0.88	-2.83**
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน	3.10	0.95	3.34	0.94	-2.20*
8. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.48	0.72	3.63	0.73	-1.74
รวม	3.24	0.60	3.40	0.63	-2.27*

**p ≤ .01 * p ≤ .05

ตารางที่ 4.27 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาท ขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ข้อ คือ ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน ส่วนที่เหลือจำนวน 5 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	2.91	1.15	3.29	1.03	-3.13**
2. การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์	2.75	1.10	3.05	1.02	-2.55*
3. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.78	1.01	3.10	0.99	-2.92**
4. จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	3.02	1.04	3.18	0.96	-1.44
5. ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	3.15	0.98	3.33	0.91	-1.67
6. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.18	0.82	3.37	0.87	-2.05*
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน	3.11	1.00	3.38	0.91	-2.56*
8. ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ	3.00	1.04	3.26	0.97	-2.30*
รวม	2.99	0.79	3.25	0.75	-3.00**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.28 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาท ขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ คือ ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ คือ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับ

หน่วยงานราชการอื่น ๆ ส่วนที่เหลือจำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามเงินเดือน ในภาพรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 8,000 บ. (n = 120)		8,000 บ.ขึ้นไป (n = 220)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	2.82	0.69	3.15	0.74	-4.05**
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.65	0.86	3.06	0.84	-4.27**
3. ด้านการบังคับบัญชา	2.97	0.83	3.26	0.77	-3.28**
4. ด้านลักษณะงาน	3.25	0.56	3.46	0.61	-3.09**
5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.24	0.60	3.40	0.63	-2.27*
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.99	0.79	3.25	0.75	-3.00**
รวม	2.99	0.59	3.27	0.63	-3.96**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.29 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาท ขึ้นไป ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านผลตอบแทน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่าป.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.04	0.90	3.62	1.17	-2.43*
2. รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.97	0.98	3.42	0.86	-2.31*
3. ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ	2.96	0.92	3.38	0.85	-2.30*
4. ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ	2.76	0.93	3.23	1.07	-2.46*
5. ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ	3.00	0.96	3.27	1.04	-1.38
6. ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน	3.04	0.94	3.46	1.03	-2.16*
7. ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย	3.13	0.94	3.35	1.06	-1.10
8. ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.15	0.92	3.58	0.81	-2.30*
รวม	3.01	0.73	3.41	0.82	-2.72**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.30 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนที่เหลือจำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการเลื่อนตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่าป.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.90	0.96	3.58	0.81	-3.50**
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.14	0.88	3.65	0.94	-2.84**
3. ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น	2.65	1.01	3.31	1.16	-3.15**
4. การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2.94	1.05	3.50	0.99	-2.61**
5. มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.73	1.00	3.58	0.95	-4.19**
6. ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจาก ผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.81	1.00	3.50	0.91	-3.40**
7. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.85	1.06	3.54	0.91	-3.19**
8. ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือ โรงเรียนเมื่อเทียบกับ เพื่อนครูต่างสถาบัน	2.92	1.10	3.58	0.95	-2.95**
รวม	2.87	0.85	3.53	0.80	-3.81**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.31 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่าป.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.03	1.04	3.77	0.91	-3.55**
2. ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ	3.04	0.96	3.46	0.65	-2.18*
3. ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.19	0.99	3.54	0.99	-1.73
4. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.26	0.96	3.65	0.80	-2.05*
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร	3.03	1.06	3.73	0.83	-3.31**
6. นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน	3.01	1.02	3.38	0.75	-1.85
7. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.32	1.01	3.92	0.86	-2.98**
8. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม	3.07	1.03	3.62	0.80	-2.64**
รวม	3.12	0.81	3.63	0.65	-3.18**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.32 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ข้อ คือ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้

บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนที่เหลือจำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่าป.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.60	0.71	3.88	0.59	-2.01*
2. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.31	0.75	3.81	0.85	-3.23**
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน	3.53	0.78	3.88	0.77	-2.23*
4. มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	3.17	0.95	3.69	0.84	-2.70**
5. งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง	3.34	0.88	3.77	0.77	-2.42*
6. การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา	3.44	0.74	3.73	0.72	-1.90
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	3.28	0.82	3.65	0.89	-2.24*
8. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม	3.18	0.83	3.81	0.85	-3.67**
รวม	3.36	0.59	3.78	0.58	-3.51**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.33 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒិการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ คือ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง และลักษณะงานที่

ได้รับมอบหมายทำทายความสามารถ ส่วนที่เหลือ จำนวน 1 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่า.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.27	0.86	3.69	0.79	-2.39*
2. ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	3.40	0.76	3.69	0.74	-1.89
3. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	3.32	0.77	3.62	0.75	-1.86
4. ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.16	0.82	3.65	0.89	-2.95**
5. การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	3.36	0.81	3.77	0.99	-2.43*
6. ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน	3.24	0.84	3.81	0.94	-3.26**
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน	3.22	0.95	3.65	0.85	-2.25*
8. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.54	0.72	4.00	0.75	-3.11**
รวม	3.32	0.61	3.74	0.65	-3.38**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.34 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ข้อ คือ ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน ส่วนที่เหลืออีก จำนวน 2 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่าป.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่	3.14	1.10	3.31	1.01	-0.74
2. การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์	2.91	1.05	3.42	1.10	-2.40*
3. ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน	2.96	1.01	3.35	0.94	-1.90
4. จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า	3.09	0.97	3.54	1.10	-2.26*
5. ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ	3.25	0.93	3.42	1.03	-0.90
6. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.28	0.86	3.57	0.76	-1.71
7. จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน	3.23	0.95	3.92	0.74	-3.63**
8. ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ	3.12	1.00	3.73	0.87	-3.02**
รวม	3.12	0.77	3.53	0.74	-2.62**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.35 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ข้อ คือ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน และจัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า ส่วนที่เหลือจำนวน 4 ข้อ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วยความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 314)		สูงกว่าป.ตรี (n = 26)		t
	X	S.D.	X	S.D.	
1. ด้านผลตอบแทน	3.01	0.73	3.41	0.82	-2.72**
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.87	0.85	3.53	0.80	-3.81**
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.12	0.81	3.63	0.65	-3.18**
4. ด้านลักษณะงาน	3.36	0.59	3.78	0.58	-3.51**
5. ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน	3.32	0.61	3.74	0.65	-3.38**
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.12	0.77	3.53	0.74	-2.62**
รวม	3.13	0.62	3.60	0.59	-3.74**

** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

ตารางที่ 4.36 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ใน 6 ด้าน คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ จำแนกตามอายุ ขนาดของโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนในการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมและแต่ละด้าน

5.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและแต่ละด้าน

5.2 สมมติฐานการวิจัย

5.2.1 ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

5.2.2 ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

5.2.3 ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและภาพรวมแตกต่างกัน

5.2.4 ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากร ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,894 คน จาก 40 โรงเรียน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 340 คน โดยการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อให้ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นเอง

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะทำเป็นขั้นตอนดังนี้

5.5.1 บันทึกเสนออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังได้กำหนดไว้

5.5.2 นำหนังสือเสนอกomiteกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบ และนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว เสนอของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อออกหนังสือไปขอความร่วมมือไปยังอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 40 โรงเรียน

5.5.3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง

5.5.4 ผู้วิจัยได้ไปรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2

สัปดาห์ ถ้ายังไม่รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นัดแนะผู้ตอบแบบสอบถามอีก 1 สัปดาห์จะมารับแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

5.5.5 ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 340 ฉบับ ได้รับคืน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.6.1 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences, Personal Computer Plus)

5.6.2 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ

5.6.3 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ รายด้านรวมทุกด้านแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับ น้อยที่สุด

5.6.4 การทดสอบสมมติฐานจากข้อมูลในตอนที่ 2 เปรียบเทียบโดยจำแนกตาม อายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน วุฒิการศึกษา ใช้วิธีทดสอบ ความแตกต่างของค่าที (t-test)

5.7 สรุปผลการวิจัย

5.7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ขนาดโรงเรียน เงินเดือน และวุฒิการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสาร ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 340 คน มีดังนี้ ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้ง 5.7.1.1 อายุ พบว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ

5.7.1.2 ขนาดของโรงเรียน พบว่าครู-อาจารย์ส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 74.71

5.7.1.3 เงินเดือน พบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 64.71

5.7.1.4 วุฒิการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.35

5.7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขต กรุงเทพมหานคร

5.7.2.1 ด้านผลตอบแทน พบว่าครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ

5.7.2.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น

5.7.2.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ และผู้บังคับบัญชาขอรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน

5.7.2.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง และความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

5.7.2.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้รับคำแนะนำการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานและการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน

5.7.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ และความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์

เมื่อมีการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง

5.7.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

5.7.3.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย

5.7.3.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน

5.7.3.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงข้อเดียว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ

5.7.3.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกข้อ

5.7.3.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงข้อเดียว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ได้รับคำแนะนำการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

5.7.3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงข้อเดียว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์สารสนเทศ ศึกษาต่อการเรียนการสอน

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง

5.7.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

5.7.4.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

5.7.4.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 5 ข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น ผลของงานที่

ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้า ในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน

5.7.4.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาค และเหมาะสม

5.7.4.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.7.4.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.7.4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ คือ ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.7.5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเงินเดือน

5.7.5.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

5.7.5.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียน เมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

5.7.5.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร และแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม

5.7.5.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม

5.7.5.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน

5.7.5.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.7.6 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

5.7.6.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รายได้จาก

การปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

5.7.6.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกข้อ คือ มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน

5.7.6.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม

5.7.6.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ

5.7.6.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วม

งาน ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

5.7.6.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 4 ข้อ คือ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.8 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ ซึ่งได้ค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

5.8.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร โดยพิจารณาแต่ละด้านและโดยรวม ดังนี้

5.8.1.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ จะเห็นได้ว่าแม้ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่ำที่สุดกับผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ แต่ก็ยังมีความพึงพอใจสูงที่สุดกับความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และยังมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ

ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสะดวกจากการได้รับการสวัสดิการของโรงเรียน และได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ เรียงตามลำดับ อาจเป็นเพราะเหตุนี้เองที่ทำให้ครู-อาจารย์ยังสามารถอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521: 251) ที่กล่าวถึง ผลตอบแทน ไว้ว่า “การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

5.8.1.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีรายได้ยังไม่มากพอที่จะสนับสนุนเป็นค่าเงินเดือนให้สูงขึ้น เพราะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้านเองเกือบทั้งหมดโดยรัฐบาลให้การสนับสนุนน้อยมาก และการจัดเก็บเงินบำรุงการศึกษาจากนักเรียน นักศึกษา ก็ไม่สามารถเรียกเก็บในอัตราสูงได้ เพราะฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษา ที่เข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ไม่ค่อยดี ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาจึงต้องบำรุงขวัญและกำลังใจด้วยการให้ครู-อาจารย์มีความภาคภูมิใจกับการได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน และได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เสนาะ ดิยาว (2516 : 196) ที่กล่าวไว้ว่า “การเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”

5.8.1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน จะเห็นได้ว่าแม้ครู-อาจารย์จะมีความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แต่ก็ยังยอมรับความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าเรื่องอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่ามีการคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

เป็นที่ยอมรับ แต่ยังมีจุดอ่อนในเรื่องนโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน ซึ่งครู-อาจารย์มีความพึงพอใจเรื่องนี้ต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชายังขาดความรู้ ความสามารถในการวางแผน โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนงานโครงการ ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังคำกล่าวของ นางลักขณ์ ชันวีชัย (2534 : 23) ที่กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ทุกคนรู้สึกความเป็นเจ้าของและมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรก้าวหน้ายิ่งขึ้น”

5.8.1.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1974 : 95-96) ที่กล่าวถึงลักษณะงาน ว่าเป็นองค์ประกอบจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน และทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้นิยามลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจ ความยากง่าย ทำให้อุบัติการทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้จัดคนที่มีความรู้ความสามารถได้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรได้ให้ครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ครู-อาจารย์มีความรู้สึกที่ดี และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานสูงขึ้น

5.8.1.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องนี้อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน อันจะเป็นผลดีต่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นอย่างยิ่งในกรณีที่ทำงานกันเป็นหมู่คณะ รวมถึง ระดมความคิดเห็น และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) ได้กล่าวไว้ว่า “การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลเต็มไปด้วยความสุขและแรงจูงใจ ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจสูงแก่บุคคลอื่น ๆ ทว่าทั้งองค์กร สถานการณ์ เช่นนี้ จะมีผลทำให้ความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย” ส่วนข้ออื่น ๆ

อยู่ในระดับปานกลางและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแต่ละฝ่ายมีกฎ ระเบียบ ที่ต้องถือปฏิบัติ ดังนั้นอาจทำให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่าการดำเนินการช้าไม่รวดเร็วและสะดวกอย่างที่คาดหวังทั้งที่เป็นเพื่อนรู้จักกันดี อย่างไรก็ตามหากเป็นเรื่องที่เกิดจากสาเหตุอื่น ๆ เช่น ฝ่ายบริการไม่เต็มใจ ไม่เห็นความสำคัญ เป็นต้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่ฝ่ายบริการให้รู้หน้าที่ความรับผิดชอบและความสำคัญในการให้บริการแก่ครู-อาจารย์อย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นกันเอง ตลอดจนการสำรวจความต้องการของครู-อาจารย์เพื่อเตรียมความพร้อมในการให้บริการได้ตรงความต้องการ และเพียงพอ

5.8.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ ซึ่งเรื่องเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังที่ Gilmer (1967 : 280) กล่าวไว้ว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากน้อยแตกต่างกัน” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีงบประมาณจำกัด จึงจัดสรรเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ได้ไม่มากเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามหากโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีงบประมาณก็ควรได้ จัดสรรเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ตามความต้องการให้เพียงพอสอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอน

เมื่อมีการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า “ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญสูงสุดต่อความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ” และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Janame (1974 : 4914-4915) ได้วิจัยเรื่อง ความพอใจในงานของแผนกพยาบาล พบว่า “ความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน” สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Clements (1983 : 2567A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้า

หน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน พบว่า “องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า และเพื่อนร่วมงาน” สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด (2519 : 122-124) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการเริ่มปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัด พบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบและปริมาณงาน” และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต พบว่า “อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงาน เป็นเพราะอาจารย์ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ”

สรุปได้ว่าครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัยอื่นหลายท่าน ทั้งในและต่างประเทศ ดังกล่าวแล้ว แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินงานเป็นที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์อยู่ในระดับเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ แต่ความพึงพอใจก็ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น หากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้นำข้อค้นพบนี้ ซึ่งมีทั้งที่เป็นจุดเด่นอยู่แล้ว และจุดที่ด้อย ไปศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ โรงเรียนของตัวเองแก้ไขจุดบกพร่องและเสริมจุดเด่นให้ดียิ่งขึ้นก็จะทำให้ครู-อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะ เป็นผลดีกับโรงเรียนเองมากที่สุด

5.8.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

5.8.2.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ทั้งในภาพรวม และรายข้อ

ทั้ง 6 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาหลายปีแล้ว มีเงินเดือน สวัสดิการ สูงกว่า จึงรู้สึกว่าจะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ในขณะที่ครู-อาจารย์ที่เข้าทำงานใหม่อายุยังน้อยเงินเดือนที่ได้รับก็น้อยอาจมีค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอกับการครองชีพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Davis (1985 : 85) ที่กล่าวไว้ว่า “ถ้าผลตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรมจะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ซึ่งทั้งสองกรณีระดับความพึงพอใจจะย้อนกลับไปที่ผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต”

5.8.2.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ทั้งในภาพรวม และรายชื่อทั้ง 3 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาหลายปีแล้ว เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และอาวุโสมากกว่า จึงมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสูงกว่า แสดงให้เห็นได้ว่าครู-อาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้รับการเอาใจใส่ดูแลให้มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) ที่กล่าวไว้ว่า “การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง การสนับสนุนของผู้บริหารให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน”

5.8.2.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงหนึ่งข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์มากกว่าจึงเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจให้ทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อครู-อาจารย์ทุกคนเสมอกันไม่เลือกปฏิบัติ ยกเว้นเรื่องได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ ที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะ

ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ด้วยดังกล่าวแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Banard (1968 : 142) ที่กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญคนหนึ่ง ขององค์กร จะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

5.8.2.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้จัดลักษณะงานไว้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครู-อาจารย์เสมอกัน และเป็นด้านที่ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจสูงกว่าทุก ๆ ด้านดังกล่าวแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Janame (1974 : 4914-4915) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของแผนกพยาบาล พบว่า “ความพึงพอใจที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะงาน”

5.8.2.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงข้อเดียว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ได้รับคำแนะนำการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ประสบการณ์ยังน้อยจึงต้องการได้รับคำแนะนำการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมากกว่า แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนครู-อาจารย์ เป็นที่พึงพอใจเสมอกันเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องดังกล่าวเพียงเรื่องเดียว ซึ่งเป็นเรื่องที่คิที่ผู้ด้อยอาวุโสสมควรขอคำแนะนำจากผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Bamard (1968 : 142-143) ที่กล่าวไว้ว่า “ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคง เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน”

5.8.2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพียงข้อเดียว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มี

อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์มากกว่าจึงมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ด้านผลตอบแทน และด้านการเลื่อนตำแหน่ง โดยครู-อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงกว่าครู-อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี แสดงให้เห็นถึงความถูกต้องที่ผู้ที่มีอายุมากกว่าทำงานนานกว่าประสบการณ์และอาวุโสกว่าควรได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมากกว่า อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่เข้าทำงานใหม่ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาฐานเงินเดือนขั้นต้นให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและสอดคล้องกับค่าครองชีพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรายได้หรือฐานะทางการเงินของโรงเรียนด้วย แต่ทั้งนี้รัฐควรได้ช่วยเหลือด้านเงินอุดหนุนให้กับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาด้วย เพื่อแบ่งเบาภาระให้กับนักศึกษาที่จะไม่จำเป็นต้องให้โรงเรียนขึ้นค่าเล่าเรียนเกินขีดความสามารถที่นักศึกษาจะรับภาระได้

5.8.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

5.8.3.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 7 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมากทำให้เก็บเงินบำรุงการศึกษาได้มากพอที่จะจัดสรรเป็นค่าตอบแทนครู-อาจารย์ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ทำตลอดจนจัดบริการและสวัสดิการได้ดีกว่าโรงเรียน

ขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 251) ที่กล่าวไว้ว่า “การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้ สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม ที่สำคัญเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

5.8.3.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 5 ข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน โดยครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและรายชื่อทั้ง 5 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมาก จำนวนครู-อาจารย์ก็มากตามสัดส่วนนักเรียน การจัดโครงสร้างองค์กรจึงทำได้ค่อนข้างใหญ่และสมบูรณ์ได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงสามารถจัดสรรตำแหน่งต่าง ๆ ให้กับครู-อาจารย์ได้ลงในตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วัลลภา สุริยวิทยาเวช (2540 : 30) ที่กล่าวไว้ว่า “ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่สำคัญอันหนึ่ง ดังนั้นครู-อาจารย์จะต้องสนใจในการฝึกและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเองด้วย โดยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน และการวางแผนปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ เป็นต้น”

5.8.3.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม โดยครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและรายชื่อทั้ง 2 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมาก จำนวนครู-อาจารย์ก็มากตามสัดส่วนนักเรียน ผู้บริหารจึงต้องทำงานเต็มศักยภาพ ทั้งการคัดเลือกผู้บริหารก็จะต้องพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ การมอบหมายงานก็ต้องกระทำด้วยความรอบคอบ และต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและความเหมาะสมเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้มากในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 169) ที่กล่าวไว้ว่า “การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะ

เป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจ ให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชา”

5.8.3.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการ ธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้จัดลักษณะงานไว้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครู-อาจารย์เสมอกัน และเป็นด้านที่ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจสูงกว่าทุก ๆ ด้านดังกล่าวแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Clements (1983 : 2567A) ที่ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน พบว่า “องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะงาน”

5.8.3.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาการ ธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มีการประสานสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เกคินี หงส์นันท์ (2518 : 129-130) ที่กล่าวว่า “การมีอิสระในการวินิจฉัยปัญหาการทำงานเป็นกลุ่ม และมีการประสานงานกันดี มีการควบคุมงานที่ดี เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

5.8.3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ คือ ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ โดยครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 2 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนจำนวนมาก จำนวนครู-อาจารย์ก็มากตามสัดส่วนนักเรียน ทำให้เก็บเงินบำรุงการศึกษาได้มากพอที่จะสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อจัดสรรเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของครู-อาจารย์ได้ดีกว่า

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โรงเรียนเอกชนอาชีว

ศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครู-อาจารย์กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าครู-อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน

5.8.4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเงินเดือน

5.8.4.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่าระดับเงินเดือนมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันทั้งผลตอบแทนในภาพรวมและทั้ง 7 ข้อดังกล่าว โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 7 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คำนึ่ง นกแก้ว (2523 : จ-อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้า” จะเห็นได้ว่าเมื่อเงินเดือนน้อยจะรู้สึกพอใจต่อผลตอบแทนน้อย และในทางกลับกันเมื่อเงินเดือนมากจะรู้สึกพอใจต่อผลตอบแทนมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนค่าจ้างของครู-อาจารย์ให้เหมาะสมด้วย

5.8.4.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกข้อ คือ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาส

เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและรายข้อทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่ได้รับเงินเดือนสูงได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทำในสิ่งที่ถูกต้องแล้ว แต่ความพึงพอใจก็ยังคงอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

5.8.4.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร และแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 6 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู-อาจารย์กลุ่มเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า และได้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชานานกว่า จึงรู้จักและเข้าใจการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ดังนั้นผลสะท้อนที่ออกมาเช่นนี้ชี้ให้เห็นถึงการยอมรับของครู-อาจารย์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะครู-อาจารย์ที่มีอาวุโส ซึ่งเป็นผลดีต่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาโดยรวม

5.8.4.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูร่วมสถานศึกษา ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์กลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 6 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ภิญญา สาร (2517 : 271-273) ที่กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับ และขณะเดียวกันก็ย่อมขึ้นอยู่กับผลเสียที่เขาคิดว่าอาจเกิดขึ้นกับตัวเขาด้วย ซึ่งจะ

ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ” สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพอใจลักษณะงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความชัดเจน ได้มีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับของเพื่อน และทำทลายความสามารถ จึงได้อยู่ปฏิบัติงานมาหลายปีจนมีเงินเดือนมากขึ้น ส่วนครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาทอาจทำงานมาไม่นาน จึงยังไม่แน่ใจหรือยังไม่มีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวซึ่งมีผลต่อการประเมินความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวได้ไม่เท่ากับครู-อาจารย์ที่อยู่มานานกว่า

5.8.4.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ คือ ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 3 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ มีความพร้อมทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจสูงจากบุคคลอื่น ๆ จึงได้รับความสะดวก ความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ได้มากกว่า

5.8.4.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและรายข้อทั้ง 6 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ มีความใกล้ชิดหรือมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมากกว่า จึงมีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อเรื่องเหล่านี้

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท และตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ

พิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน โดยครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 8,000 บาท ทั้งในภาพรวมและแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานจึงมีความเข้าใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจึงมีความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน จึงได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

5.8.5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

5.8.5.1 ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน และความรู้สึกพอใจกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายข้อทั้ง 6 ข้อ แสดงให้เห็นว่าครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี โดยในเรื่องเงินเดือน และเรื่องสภาพความเป็นอยู่ มีความพอใจอยู่ในระดับมาก ขณะที่ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

5.8.5.2 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกข้อ คือ มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และความเจริญก้าวหน้าในสถาบันหรือโรงเรียนเมื่อเทียบกับเพื่อนครูต่างสถาบัน โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายข้อทุกข้อ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารโรงเรียนว่ามีความรู้ความสามารถจึงสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งต่าง ๆ จึงทำให้มีความพึงพอใจในภาพรวม และหลายเรื่องอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในภาพรวมและทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง

5.8.5.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายชื่อทั้ง 6 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือทำงานที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา จึงมีความรู้สึกถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับเรื่องความยุติธรรมในการบริหาร ความสามารถในการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในภาพรวมและทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง

5.8.5.4 ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์เอง และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายชื่อทั้ง 7 ข้อ และเป็นที่น่าสนใจว่าในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทั้งครู-อาจารย์กลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชาชลาภิรมย์ (2533 : 249) ที่วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต

พบว่า “อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต พึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงานเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมสาธิต ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน”

5.8.5.5 ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 6 ข้อ คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกลุ่มผู้ร่วมงาน ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู-อาจารย์ในโรงเรียน ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายข้อทั้ง 6 ข้อ และเป็นที่น่าสนใจว่าในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเป็นผลดีต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังที่ Banard (1968 : 142) กล่าวไว้ว่า “การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญคนหนึ่งขององค์การ จะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน”

5.8.5.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 4 ข้อ คือ จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายข้อทั้ง 4 ข้อ โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับจัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู-อาจารย์ที่มีวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องเหล่านี้มากกว่า

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี และวุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ใน

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน โดยครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า ครู-อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญยิ่งที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรจะได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อให้มีวุฒิสูงขึ้น เพื่อกลับมาช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานสูง ขึ้นเป็นที่เชื่อถือของผู้ปกครองอย่างกว้างขวาง

5.9 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับนำไปปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องที่ครู-อาจารย์มีระดับความพึงพอใจต่ำและเสริมเรื่องที่มีระดับความพึงพอใจมากให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้เต็มใจปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัยให้ขยายวงกว้างมากขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

1) ด้านผลตอบแทน พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่องผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรได้ปรับปรุงผลตอบแทนแก่ครู-อาจารย์เพื่อให้ค่าใช้จ่ายเพียงพอกับการครองชีพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ควรอนุญาตให้ครู-อาจารย์ใช้เวลาว่างไปสอนพิเศษกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และควรมีการปรับอัตราค่าสอนพิเศษ และอนุญาตให้เบิกค่าสอนพิเศษได้ล่วงหน้า

2) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่องได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรได้ปรับปรุงการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้นให้กับครู-อาจารย์ สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการครองชีพ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ควรได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และควรมีการส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมเพื่อเสริมทักษะในวิชาที่สอน

3) ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่องนโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควร

ได้กำหนดนโยบายและแผนงานให้มีความชัดเจน เพื่อครู-อาจารย์จะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสนองตอบต่อ นโยบายได้โดยตรง อาทิเช่น ควรให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนด การวางแผนงาน กำหนดนโยบาย มีการยกย่องและให้รางวัล

4) ด้านลักษณะงาน พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรได้ปรับปรุงกลยุทธ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ให้ครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดวางระบบการเรียนการสอน ว่าครู-อาจารย์มีความถนัดในวิชาใด ก็จัดสอนในรายวิชานั้น ๆ

5) ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่อง ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรได้ปรับปรุงการอำนวยความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ฝ่ายบริการ ให้รู้หน้าที่ความรับผิดชอบ และความสำคัญในการให้บริการ ด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเป็นกันเอง

6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำที่สุดในเรื่อง การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ ดังนั้น โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรได้พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ให้มีความเพียงพอ อาทิเช่น ควรมีการวางแผนนโยบายไว้ล่วงหน้าว่าจะจัดสรรเงินเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ แต่ละส่วนเป็นจำนวนเท่าใด เพื่อให้เพียงพอกับหลักสูตรการเรียนการสอน

5.9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ควรพิจารณาสนับสนุนด้านผลตอบแทนของครู-อาจารย์ โดยให้ความช่วยเหลือในด้านเงินอุดหนุน เพื่อให้โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้จัดสรรเงินอุดหนุนนั้นเพียงพอต่อการจ่ายเงินเดือนให้แก่ครู-อาจารย์ได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และควรมีการจัดฝึกอบรมเรื่องกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนงาน และเรื่องอื่น ๆ ให้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในการใช้วิทยากรร่วมกันเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมของแต่ละโรงเรียน

5.9.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนเอกชนประเภทอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานใกล้เคียงกัน

2) ควรศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านการติดตามและประเมินผล ฯลฯ เพื่อให้การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน ได้มีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2532. **ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเอกชน.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟีนีเพล็กซ์.

กองนโยบายและแผนงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540. **สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2539.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2538 (เอกสารอัดสำเนา). **ข้อมูลการบรรจุครูและอาจารย์ ปีการศึกษา 2538.**

กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541 (เอกสารอัดสำเนา). **แนวโน้มการอาชีวศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2541.**

เกศินี หงส์นันท์. **การบริหารบุคคลในราชการไทย.** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

กิตติมา ปรีดิติก. 2529. **ทฤษฎีการบริหารองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ชนະการพิมพ์.

คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. **ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

จรุง ศาสสุวรรณ. **“อาชีพครูอาชีวศึกษา”, งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

จรุง ศาสสุวรรณ. 1972. **การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอริสเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยอินเดียนา.

จรัส อติวิทยากรณ์. 2536. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.**

ชุมพล เตมีศักดิ์. 2530. **ความพึงพอใจในการทำงานของการศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 7 และ 8. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.**

ชุมพูนุช บัวบังศรี. 2535. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม**

ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ชนากานต์ ยืนยง. 2532. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. 2523. ความพึงพอใจในการทำงาน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ ชันชวิชัย. 2534. การจูงใจคนเพื่อผลของงาน. วารสารนิเทศ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 16. (กุมภาพันธ์ - มีนาคม).
- นงนุช รุ่งกลิ่น. 2530. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยม ศรีวิเศษ. 2521. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บัญชา ชลาภิรมย์. 2533. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประมวล เสนาฤทธิ. 2526. การวางแผนและการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ปราณี อารยะศาสตร์. 2519. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตรอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พา ไชยเดช. 2514. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนราษฎร์กับครูโรงเรียนราษฎร์.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร.

เมธี ปิรันธนานนท์. 2532. การบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มนูญ บุญเชิด. 2519. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำ
จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาลี บะวงษ์. 2533. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียน
สาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วัลลภา สุริยวิทยาเวช. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะวิชาช่างกลเกษตร
และอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

สมยศ นาวิการ. 2521. พัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.

สมชาติ คงพิบูล. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปริญญา
โทศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

สมพงศ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมศักดิ์ อินทрма. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัย
เทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2522. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2526. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดคูพิน

อักษร. อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สวัสดี อุดมโภชน. 2541. การอาชีวศึกษาไทยในศตวรรษ 21. หน้า 16-19. รวมใจสาร. ฉบับที่ 5.
กรุงเทพมหานคร.
- เสนาะ ดิยาว. 2516. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้า.
เสนาะ ดิยาว. 2525. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังคม โทปุรินทร์. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรียญานิพนธ์การ
ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุพล วังสินธุ์. 2532. การพัฒนาคนที่เป็นโรงไม้ตายซาก. มิตรกรู 31 : 21-23 ธันวาคม 2532.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2526. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน
กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ขงบุรุษ สุคนธปฏิภาค. 2532. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค
ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อังฉรา รักเลียง. 2537. ความพึงพอใจในการทำงานครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตภาค
เหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Alderfer, Clayton P. 1972. *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in
Organization Settings*. New York: Free Pressd.
- Barnard, Chester I. 1968. *The Function of the Executive*. Massachusetts: Harvard
University Press.
- Bess, Bernard M. and Gerald V. Berrett. 1972. *Man, Work, and Organizations: An
Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Boston,
Massachusetts: Ally and Bacon, Inc.
- Benjamin B. Woman. 1973. *Dictionary of Behavioral Science*. New York: Von
Nostrand Reinhold.
- Carter V. Good. 1973. *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Clement, Evelyn. 1983. A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction Among Student Personnel Workers in Community Colleges. **Dissertation Abstracts International.**
- Cooper. Alfred M. 1958. **How to Supervise People.** New York: McGraw-Hill.
- Dernier, Ridden. 1984. "The Relationships Between Job Satisfaction and Job Performance Among Country Agents in The Wisconsin Cooperative Extension Service," **Dissertation Abstracts International.**
- Form, William Hand James A. Geschwender. 1962. "Social Reference Basis of Job Satisfaction : The Case of Manual Workers." **American Sociological Review.**
- Gilmer. Von Heeler B. 1961. **Industrial Psychology.** New York: McGraw-Hill.
- George Strauss and Leonard R. Stayles. 1960. **Personnel :The Human Problems of Management.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hammer, Robber Eugene. 1971. "Job Satisfaction Class Teachers in Tour: An Application of the Herzberg Two Factors Theory." **Dissertation Abstracts International.**
- Henry Clay Smith. 1955. **Psychology of Industrial Behavior.** Prentice-Hall, Inc.
- Foldaway, Edward A. W Facet and Overall satisfaction of Teachers, W. 1978. **Educational Administrative Quarterly.**
- Janame, Jo Ann Shaper. 1974. Job Satisfaction and Dissatisfaction on Nurse-Faculty in B.S.N. Programs. **Dissertation Abstracts International.**
- Keith Davis. 1981. **Human Behavior at Work: Organizational Behavior.** New York: McGraw-Hill.
- Lewis R. Benton. 1972. **Supervision and Management.** New York: McGraw-Hill Book Company.
- Marion, Russell Aubrey. 1977. W Job Satisfaction and Conflict among High School Teachers, **Dissertation Abstracts.**
- Miller, C.A. and J.E. Muthered. 1965. "Job Satisfaction and Counselor Performance in State Rehabilitation Agencies." **Journal of Applied Psychology.**
- Nancy C. Morse. 1955. **Satisfactions in the White Collar Job.** Michigan : University of Michigan Press.



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 11๐ 12542

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุชีวา ชอบธรรม

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสุชีวา ชอบธรรม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.เลิศลักษณ์	กลั่นหอม	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา	สิบลินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการประจำสาขาวิชา
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการประจำสาขาวิชา
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ผศ.ดร.เลิศลักษณ์	กลั่นหอม	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2542

(Signature)

(รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงที่มาของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
คนบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์-อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2542

1. นางสาว ชอภธรรม ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ.2542

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิต สจล. โทร. 2663,2642

ที่ ทม 1504/ 1752

วันที่ 1๖ พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม ของนักศึกษา ชื่อ นางสาวสุชีวา ขอบธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้ไปเผยแพร่โฆษณาการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1752

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1๕ พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทัศนาศาสตร์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางสาวสุชีวา ขอบธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่าวิธีใดก็ตาม อันมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 1752

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๕ พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์จตุรรัตน์ วีระณะ

ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางสาวชวีภา ขอบธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการอำนวยการ หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

ไม่ว่ากรณีใดๆ ห้ามสน ออกทงห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1752

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

19 พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์สุวิมล บัณฑิตราชวิเชียร

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางสาวสุชีวา ขอบธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ด้านการค้า

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

ไม่ว่ากรณีใดๆทางสน. อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504/ 1752

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

/ ๕ พฤษภาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์บัญญัติ ลาชโรจน์

ด้วยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นางสาว ชอบธรรม ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หวังในความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างยิ่งและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี สীগิจวัฒนะ)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง



ที่ ทม 1504/ 2350

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕ มิถุนายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวชิวา ขอบธรรม เป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร"

คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาได้ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไปว่ากรณิดีใจบ้างสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

24 June 2002



ที่ ทม 1504/ 3762

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ กันยายน 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางวนิษา ขอบธรรม ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อ
เรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ประเภทบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในเขตกรุงเทพมหานคร" ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อ
และคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อ วันที่ 13 พฤษภาคม 2542

ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต
ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.พรณี ลีกิจวัฒน์นะ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลง ปรุบัติราชการแทนคณบดี เจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 2663,2642

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูลการวิจัย
เสนอโดย นางวนิษา ชอบธรรม

1. โรงเรียนพนิตยการตั้งตรงจิตร
2. โรงเรียนพระนครพนิตยการ
3. โรงเรียนพนิตยการสามเสน
4. โรงเรียนโยนออฟอาร์คเทคโนโลยี
5. โรงเรียนพนิตยการสุโขทัย
6. โรงเรียนไทยบริหารธุรกิจและพนิตยการ
7. โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ
8. โรงเรียนเทคนิคศรีวัฒนา
9. โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม
10. โรงเรียนพนิตยการราชดำเนิน
11. โรงเรียนสายประสิทธิ์พนิตยการ
12. โรงเรียนวิบูลย์บริหารธุรกิจ
13. โรงเรียนมิตรพลพนิตยการ
14. โรงเรียนกุลสิริเทคโนโลยี
15. โรงเรียนพนิตยการจรัลสนิทวงศ์
16. โรงเรียนพนิตยการสยาม
17. โรงเรียนพนิตยการบางอ้อ
18. โรงเรียนดรุณพิทยาพนิตยการ
19. โรงเรียนเทคนิคพนิตยการจ่านงค์
20. โรงเรียนเทคนิควิมลบริหารธุรกิจ
21. โรงเรียนพนิตยการบางโพ
22. โรงเรียนเทคนิคกรุงเทพพนิตยการ
23. โรงเรียนพนิตยการสันติราษฎร์
24. โรงเรียนมหานครพนิตยการ
25. โรงเรียนพนิตยการธัชรินทร์
26. โรงเรียนเซนต์จอห์นเทคนิคกรุงเทพ
27. โรงเรียนกรุงเทพธุรกิจพนิตยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

28. โรงเรียนเทคนิคบริหารธุรกิจกรุงเทพ
29. โรงเรียนศรีวิกรณ์บริหารธุรกิจ
30. โรงเรียนเกษมโปลีเทคนิค
31. โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย
32. โรงเรียนดุสิตพัฒนศึกษา
33. โรงเรียนดุสิตพัฒนศึกษาภาคบ่าย
34. โรงเรียนพัฒนศึกษาเจ้าพระยา
35. โรงเรียนสยามธุรกิจพัฒนศึกษา
36. โรงเรียนเทคนิคเจ้าพระยา
37. โรงเรียนพัฒนการรัตนโกสินทร์
38. โรงเรียนเทคโนโลยีบางกะปิ
39. โรงเรียนรัตนพัฒนศึกษา
40. โรงเรียนพัฒนการมีนบุรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION OF BUSINESS DIPLOMA PROGRAM TEACHING OF
PRIVATE VOCATIONAL SCHOOL IN BANGKOK

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้มานั้น จะเก็บไว้เป็นความลับจะใช้เฉพาะการวิจัยเท่านั้นและจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและ สถานภาพการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณอย่างสูง

วนิษา พิภพจำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ใน
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอน

ระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขต
กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ

- ด้านผลตอบแทน
- ด้านการเลื่อนตำแหน่ง
- ด้านการบังคับบัญชา
- ด้านลักษณะงาน
- ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. อายุ
 - () ต่ำกว่า 30 ปี
 - () ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป
2. ขนาดโรงเรียน
 - () ขนาดเล็ก (มีนักเรียนต่ำกว่า 1,000 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป)
3. เงินเดือน
 - ต่ำกว่า 8,000 บาท
 - () ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไป
4. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอน
ระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขต
กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการบังคับบัญชา
ด้านลักษณะงาน ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเกณฑ์ระดับ
ความพึงพอใจดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ	มาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านผลตอบแทน ท่านได้รับสวัสดิการจากทางโรงเรียน ด้วยความสะดวก.....	...	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
	ด้านผลตอบแทน						
1.	เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ.....	
2.	รายได้จากการปฏิบัติงานพิเศษเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย.....	
3.	ความเหมาะสมระหว่างผลตอบแทนกับปริมาณงานที่ทำ.....	
4.	ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายปกติ.....	
5.	ได้รับสวัสดิการเพียงพอและตรงต่อความต้องการ.....	
6.	ความสะดวกจากการได้รับบริการสวัสดิการของโรงเรียน.....	
7.	ความสะดวกจากการได้รับการบริการจากโรงพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย.....	
8.	ความรู้สึกพอใจกับสถานภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน.....	

ข้อเสนอแนะ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง						
1.	ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน.....	
2.	ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	
3.	ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเพิ่มขึ้น.....	
4.	การสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	
5.	มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสที่ จะได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น.....	
6.	ผลของงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้รับการ พิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อน ตำแหน่ง.....	
7.	มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ.....	
8.	ความเจริญก้าวหน้าในโรงเรียนเมื่อเทียบ กับเพื่อนครูต่างสถาบัน.....	

ข้อเสนอแนะ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
ด้านการบังคับบัญชา							
1.	ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา.....	
2.	ได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ.....	
3.	ได้รับคำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา.....	
4.	ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร.....	
6.	นโยบายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน.....	
7.	ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา.....	
8.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ครู-อาจารย์ด้วยความเสมอภาคและเหมาะสม.....	

ข้อเสนอแนะ.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนหรือหน่วยงานอื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกและทำซ้ำหรือดัดแปลงเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

.....

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
	ด้านลักษณะงาน						
1.	งานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ ความ สามารถ.....	
2.	ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย...	
3.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นประโยชน์ต่อ การเรียนการสอนของโรงเรียน.....	
4.	มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการ สอนและการปฏิบัติงาน.....	
5.	งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้ครู- อาจารย์มีทักษะของอาชีพของครู-อาจารย์ เอง.....	
6.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ เพื่อนครูร่วมสถานศึกษา.....	
7.	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายทำทาบ ความสามารถ.....	
8.	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีการ กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม.....	

ข้อเสนอแนะ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
	ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน						
1.	การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กับกลุ่มผู้ร่วมงาน.....	
2.	ได้รับคำแนะนำ การช่วยเหลือจากผู้ร่วม งานและผู้เกี่ยวข้อง.....	
3.	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กับผู้ ร่วมงาน.....	
4.	ความสะดวกในการขอรับบริการจากฝ่าย ต่าง ๆ ในโรงเรียน.....	
5.	การประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ ร่วมงาน.....	
6.	ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการ ปฏิบัติงาน.....	
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ครู-อาจารย์ในโรงเรียน.....	
8.	ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่น.....	

ข้อเสนอแนะ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		5	4	3	2	1	
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1.	ความพร้อมของโรงเรียนในการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่..	
2.	การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์.....	
3.	ความสะดวกในการใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่อการเรียนการสอน.....	
4.	จัดให้มีตำราเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า.....	
5.	ความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ.....	
6.	ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน.....	
7.	จำนวนชั่วโมงที่สอนในแต่ละสัปดาห์ มีเวลาพอที่จะเตรียมการสอน.....	
8.	ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ.....	

ข้อเสนอแนะ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นางวนิษา พิภพกำเนิดที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2500 จบการศึกษา บช.บ (การเงิน) วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ประสบการณ์การทำงาน เคยเป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ โรงเรียนเทคนิควิมล บริหารธุรกิจ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนสยามบริหารธุรกิจ ปัจจุบันหัวหน้างานแนะแนวและประชาสัมพันธ์ โรงเรียนเทคนิคสถาปัตย์กรุงเทพ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้