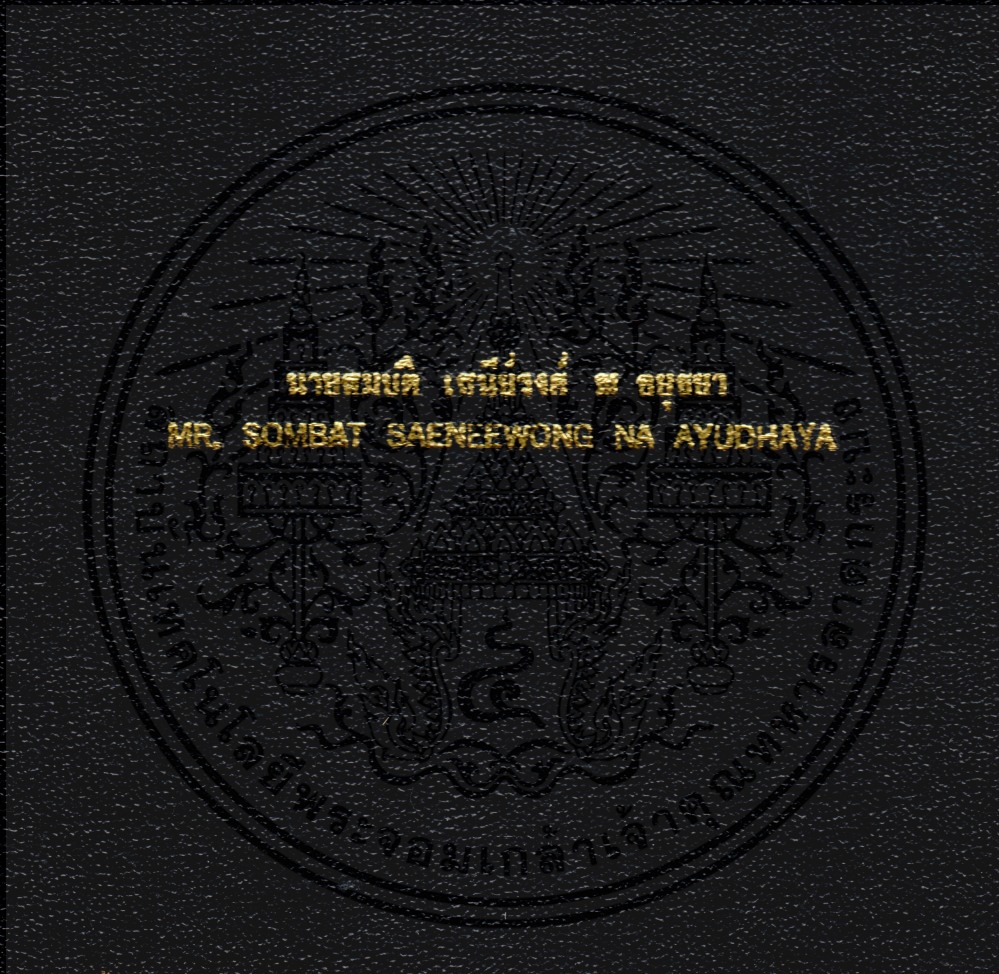


การศึกษารวมพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ

A STUDY OF TEACHERS' JOB SATISFACTION IN THE CAMPUS OF
RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY, NORTHERN CAMPUS



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

ISBN 974-621-290-7

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ

A STUDY OF TEACHERS' JOB SATISFACTION IN THE CAMPUS OF
RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY, NORTHERN CAMPUS

วิทยานิพนธ์
ห้ามนำออกนอกห้องสมุด

นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา
MR. SOMBAT SAENEEWONG NA AYUDHAYA



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2538

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบสิ่งพิมพ์ที่นำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

**A STUDY OF TEACHERS' JOB SATISFACTION IN THE CAMPUS OF
RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY, NORTHERN CAMPUS**



SOMBAT SAENEWONG NA. AYUDHAYA

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

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาก่อนอื่น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา เนื้อหาของอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1955

ISBN 974-621-290-7

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตภาคเหนือ

A STUDY OF TEACHERS' JOB SATISFACTION IN THE CAMPUS OF
RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY, NORTHERN CAMPUS

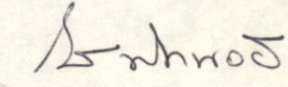

ชื่อนักศึกษา นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา รหัสประจำตัว 31623037

หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.จันทร์ประภา พลชาติ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
รศ.ดร.เมธี บิลันธานานนท์	
อาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย	
ดร.จันทร์ประภา พลชาติ	
ผศ.ดร.สมพร ไชยยะ	
อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย	

ค่าระดับคะแนนที่เป็นเอกฉันท์จากคณะกรรมการสอบ PASS

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 28 มีนาคม 2538 เวลา 9.30 น.

สถานที่สอบ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม


บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
(รศ.ดร.เมธี บิลันธานานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 30 เดือน พ.ค. พ.ศ. ๖๕.....

หมายเหตุ การวัดผลวิทยานิพนธ์ให้ใช้ค่าระดับคะแนนดังนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานที่อาจารย์ผู้ศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา Pass ของ (ผ่าน) ถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด
นักศึกษา	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	อาจารย์ไพรัตน์ ฟักน้อย
ระดับการศึกษา	ดร.จันทรประภา พลชาติ
ภาควิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษา
พ.ศ.	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2538

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Federick Herzberg เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม

รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำนวน 350 คน จากกลุ่มประชากร 685 คน ใน 5 วิทยาเขต โดยการสุ่มแบบแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ออกเป็น 5 ระดับคือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด ตามลำดับ ทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มต่าง ๆ ด้วยค่า t (t-Test) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่มีการตีพิมพ์สิ่งอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร

2. ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว องค์ประกอบที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ส่วนองค์ประกอบในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรสายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรสายเกษตร องค์ประกอบที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันได้แก่ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Thesis Title A Study of Teachers' Job Satisfaction in the
Campus of Rajamangala Institute of Technology,
Northern Campus

Student Mr.Sombat Saeneewong Na Ayudhaya

Thesis Advisor Mrs.Pirat Phaknoi

Thesis Co-advisor Assist.Prof.Dr.Chanprapa Phonlachart

Level of Study Master of Industrial Education in Vocational
Administration

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

Year 1996

ABSTRACT

The purposes of this thesis were to study the job satisfaction among teachers of 5 campus in Northern Region, to compare job satisfaction between administrators and those who teach in Campus. The "Two-Factor Theory" developed by Federick Herzberg was used as a conceptual quideline. A rating-scale questionnaire was used to collect data. The stratified random sampling was used to select 350 Rajamangala's teachers from the total of 685 teachers on 5 compus in northern region Descriptive statistics, percentage, arithmetic mean, standard deviation were utilized to describe the levels of job satisfaction fo those employed who teach in 5 campus.

The levels were classified in to 5 catageries, ranging from the most satisfaction to the least satisfaction The t-test was used

for testing differences in the satisfaction fo the teachers in each group.

The finding indicated that :

1. The teachers satisfaction is moderate with the following respectively, success in working, kinds of work responsibility, position of work, security, recognition advancement, relationship between teacher and administrators, respectability, supervision, salary, working condition, and ploicy, and administration.

2. There are significant differences between teachers who teach and administrate and teacher who only teach at the 0.01 level. Teachers who teach and administrate have higher level than teacher who only teach.

Both group of teacher expressed significantly different job satisfaction in respectability, recognition advancement, policy and administration, working condition, relationship between teachers and administors and salary. There are no significant differences in success in working, kinds of work, responsibility, supervision, position of work, and security.

3. There are significant differences between teachers who teach agriculture and those who teach industry at the 0.01 level. Teachers who teach industry have higher level than teacher who teach agriculture.

Both group of teacher expressed significantly different job satisfaction in responsibility, supervision, working condition, position of work, and security, There are no cignificant differences in succes in working, respectability, recognition advancement, kinds of work, policy and administration, and relationship between teachers and administrators.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ไพรัตน์
ฝึกน้อย และ ดร.จันทร์ประภา พลชาติ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจน
อาจารย์ในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมอีกหลายท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ ให้ข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุง
แก้ไขการเขียนวิทยานิพนธ์จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เมธี บิลันธานนท์ และอาจารย์
โอวาท นวลศิริ ที่กระตุ้นและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.พนัส สุข โชติยานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รัชฎา สัมฤทธิ์ผล ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ รองศาสตราจารย์บรรเทา
กิตติศักดิ์ ดร.โสภณ ธนะมัย และดร.วราพรณ น้อยสุวรรณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการ
ตรวจแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในกลุ่ม
ภาคเหนือ และอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตกลงแบบสอบถาม ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์
ที่ให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

สมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
สมมุติฐานการวิจัย	8
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	10
เชิงอรรถ	13
2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	15
ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน	15
ความต้องการและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	18
หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน	20
องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน	27
เชิงอรรถ	36
3 วิธีการดำเนินงานวิจัยและอุปกรณ์	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือในการวิจัย	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ..	49
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารกับข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่สอน	52
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม	69
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	110
วัตถุประสงค์การวิจัย	110
วิธีดำเนินการวิจัย	110
สรุปผลการวิจัย	111
การอภิปรายผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะ	122
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	123
เชิงอรรถ	124
บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก	131
ประวัติผู้เขียน	159

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนบุคลากร โอนย้าย ลาออก	7
2. แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิทยาเขต	43
3. แสดงจำนวนและค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูผู้สอน และบริหาร กับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดี่ยว	49
4. แสดงจำนวนและค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามเพศ	50
5. แสดงจำนวนและค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	51
6. แสดงจำนวน และค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยี วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามอายุราชการ	52
7. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	53
8. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านการยอมรับนับถือ ..	54
9. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	55
10. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านลักษณะของงาน ...	56
11. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรับผิดชอบ ...	57
12. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ปัจจัยกระตุ้น	58
13. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านนโยบายและ การบริหาร	59
14. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านการปกครอง บังคับบัญชา	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	61
16. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	62
17. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านเงินเดือน	63
18. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	64
19. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	65
20. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ปัจจัยค่าจ้าง	66
21. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจ้าง	67
22. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านความสำเร็จในการทำงาน	70
23. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านการยอมรับนับถือ	71
24. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	73
25. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านลักษณะของงาน	74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น มิอนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้เผยแพร่ลงนิตยสารและห้องสมุดของเอกสารที่สงวนที่มิควรนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

26.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านความรับ ผิดชอบ	76
27.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านนโยบายและ การบริหาร	77
28.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านการปกครอง บังคับบัญชา	79
29.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครู ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	80
30.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	81
31.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านเงินเดือน	83
32.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงาน	84
33.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดลอกเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
34. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนรวม 12 ด้าน	87
35. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมด้านความสำเร็จในการทำงาน	90
36. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมด้านการยอมรับนับถือ	91
37. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	93
38. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมด้านลักษณะของงาน	94
39. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมด้านความรับผิดชอบ	96
40. แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมด้านนโยบายและการบริหาร	97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

41.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านการปกครองบังคับบัญชา	99
42.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	100
43.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	102
44.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือน	103
45.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	105
46.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	106
47.	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัด วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน รวม 12 ด้าน	108

บทที่ 1

บทนำ

ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ที่จะส่งผลกระทบต่อประเทศชาติให้ก้าวหน้าไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 5, 6 และ 7 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันหนึ่งซึ่งจัดการศึกษาด้านอาชีพ โดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติความพร้อมที่จะประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อสนองตอบความต้องการในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่ง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยให้ชื่อว่า วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2530 ได้รับการพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน เป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามาจากอาชีวะ มีโอกาสศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญา โดยเน้นพัฒนาการทางด้านฝีมือและเทคโนโลยี¹

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในฐานะส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิบดีกรมต่าง ๆ การดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ภายใต้ ความควบคุมของสภาสถาบันประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นนายกสภาสถาบันและอธิบดีกรมอาชีวศึกษา อธิบดีกรมศิลปากร เป็นอุปนายก ส่วนกรรมการสภาสถาบันนั้นมีกรรมการสภาโดยตำแหน่ง กรรมการสภาเลือกตั้ง กรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ และมีหัวหน้าสำนักงานอธิการบดีเป็นกรรมการและเลขานุการสภาโดยตำแหน่ง อำนวยการหน้าที่ของสภาสถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใด 1. ลอกข้อบังคับและวางระเบียบของสถาบันฯ ตลอดจนกำหนดคุณสมบัติและ ไปใช้

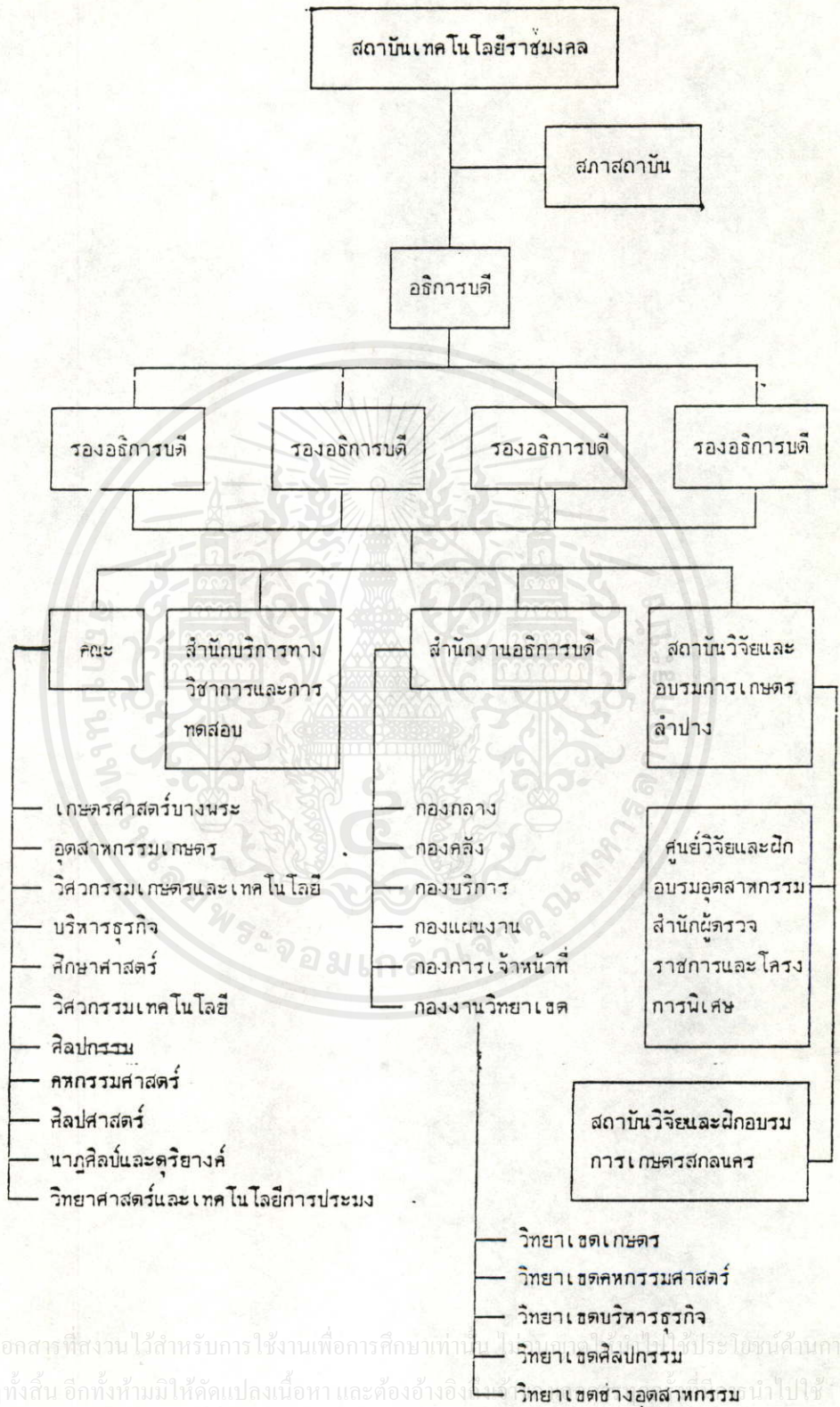
พื้นที่ความรู้ของผู้มีสิทธิเข้าศึกษาในสถาบันฯ

2. อนุมัติหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันฯ

3. ทาวิธีการให้กิจการของสถาบันฯ เจริญยิ่งขึ้น
4. อนุมัติการให้ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุปริญญา และประกาศนียบัตร
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบอันเกี่ยวกับการศึกษาทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ และอาชีวศึกษา ตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ทาหรือ
6. พิจารณาจัดตั้ง ยุบรวม และเลิก คณะ สถาบันเพื่อการวิจัย สำนักเพื่อส่งเสริมวิชาการและทดสอบ และภาควิชา
7. พิจารณารับสถาบันการศึกษาวิชาชีพ หรือสถาบันวิชาการชั้นสูงเข้าสมทบ หรือรับเข้าร่วมเป็นคณะในสถาบันฯ หรือพิจารณาให้สถาบันการศึกษาวิชาชีพ หรือสถาบันวิชาการชั้นสูงที่รับเข้าสมทบ พ้นจากการสมทบในสถาบันฯ
8. พิจารณาแต่งตั้งและถอดถอนอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าภาควิชา ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์
9. วางระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณางบประมาณการเงินและทรัพย์สินของสถาบันฯ²

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภูมิแสดงการบริหารงาน ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิง

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา
อยู่ 2 ระดับ คือ

1. ระดับวิทยาเขต มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มี
วิทยาเขตที่สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 31 วิทยาเขต กระจายอยู่ทั่วประเทศทั้ง
ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค³

2. ระดับคณะ มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับปริญญา ปัจจุบันคณะที่สังกัด
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีทั้งสิ้น 11 คณะ คือ⁴

คณะเกษตรศาสตร์ บางพระ	คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี
คณะบริหารธุรกิจ	คณะศิลปกรรม
คณะวิศวกรรมเกษตรและเทคโนโลยี	คณะคหกรรมศาสตร์
คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์	คณะศึกษาศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง	

จากแผนภูมิการบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจะเห็นได้ว่า กล่าว
ถึงการบริหารที่มีสภาสถาบัน คณะ ซึ่งจัดการศึกษาระดับปริญญาสายงานจะขึ้นตรงต่อ
อธิการบดี โดยมีคณบดีเป็นผู้บริหารส่วนวิทยาเขตสายงานการบริหารขึ้นอยู่กับกองงาน
วิทยาเขตมีผู้อำนวยการวิทยาเขตเป็นผู้บริหาร ซึ่งสายงานการบริหารจะยาวกว่าของคณะ
จากสภาพที่แตกต่างในการบริหารของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทั้งสองระดับนี้น่าจะ
มีปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานของสถาบันต่อข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขต นอก
จากสภาพการจัดองค์กรที่แสดงถึงการไม่เท่าเทียมกันของหน่วยงานทั้งสองระดับแล้ว แผน
การจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลนับตั้งแต่แผน 5, 6 และ 7 คณะพยายาม
ที่จะกระจายการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีสู่ภูมิภาค เพื่อรองรับความเจริญและการ
ขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเปิดรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นและจำนวนนักศึกษาที่เพิ่ม
ขึ้นนี้ คณะนำไปฝากเรียนตามวิทยาเขตต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยอาศัยอาคารสถานที่ วัสดุ
อุปกรณ์ บุคลากร ครู-อาจารย์ของวิทยาเขต เท่ากับว่า บุคลากร ครู-อาจารย์ของ
วิทยาเขตเหล่านั้นรับภาระเพิ่มขึ้นจากเดิม ดังจะเห็นได้จากชั่วโมงการสอนที่เพิ่มขึ้นของ
ครู-อาจารย์ ในอัตราร้อยละ 40 - 63⁵ จากตัวเลขที่เพิ่มขึ้นของชั่วโมงการสอน
ไม่ว่าจริงใจทั้งสน อดทั้งที่มันได้คิดเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเงินของเอกสารที่ตรงที่มหาวิทยาลัย
น่าจะส่งผลถึงคุณภาพในการเรียนการสอนให้ต่ำลง สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ข้าราชการ

ครูที่สังกัดคณะ ทำการสอนระยะหนึ่ง สามารถที่จะประเมินผลงาน เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เช่น ผศ., รศ. และ ศ. แต่ข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตไม่สามารถที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการได้ จากสภาพที่บุคลากร ครู-อาจารย์ ทำงานเพิ่มขึ้นแต่ผลตอบแทนในเรื่อง ความก้าวหน้าทางวิชาการไม่มีน่าจะส่งผลถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขต ในแง่ของการให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพและระบบการเรียนการสอนทั้ง ในระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาด้วย จากสภาพดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาเขต

ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ บางครั้งคนเราจะมีความสุขเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการ จากความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานและสภาพความเป็นจริงของสถาบันเทคโนโลยีราชชมงคลระหว่างครู-อาจารย์ที่สังกัดคณะ กับครู-อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขต ความแตกต่างและความไม่เท่าเทียมกันของครู-อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งด้านการบริหารของสถาบันและความก้าวหน้าทางวิชาการ

สถาบันเทคโนโลยีราชชมงคลมีวิทยาเขตอยู่ในสังกัดของสถาบันทั้งหมด 31

วิทยาเขต ประกอบด้วยวิทยาเขต ส่วนกลาง 12 วิทยาเขต และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค 19 วิทยาเขต^๑

วิทยาเขตส่วนกลาง

วิทยาเขตพาณิชย์การพระนคร	วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ	วิทยาเขตพระนครเหนือ
วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	วิทยาเขตพระนครใต้
วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ	วิทยาเขตเพาะช่าง
วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ	วิทยาเขตเทเวศร์
วิทยาเขตโชติเวช	วิทยาเขตอู่ทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการเรียนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 วิทยาเขตส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้
 ไม่สามารถพิมพ์ออกจากรายการนี้ได้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตกลุ่มภาคกลาง

วิทยาเขตนนทบุรี	วิทยาเขตปทุมธานี
-----------------	------------------

วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา วิทยาเขตศาลายา

วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสกรี

วิทยาเขตกลุ่มภาคใต้

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

วิทยาเขตภาคใต้

วิทยาเขตไทรกังวล

วิทยาเขตกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยาเขตบางพระ

วิทยาเขตจันทบุรี

วิทยาเขตกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยาเขตกาฬสินธุ์

วิทยาเขตขอนแก่น

วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยาเขตสุรินทร์

วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ

วิทยาเขตลำปาง

วิทยาเขตน่าน

วิทยาเขตภาคพายัพ

วิทยาเขตพิษณุโลก

วิทยาเขตตาก

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถานศึกษาทางด้านวิชาชีพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการที่ผลักดันประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ชำราชการครูในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ ซึ่งผู้บริหารควรเอาใจใส่ช่วยเหลือให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาทั้ง 5 วิทยาเขตภาคเหนือ เพราะปัจจุบันสถานศึกษาทั้ง 5 วิทยาเขต ขาดแคลนครูที่จำเป็นทางด้านวิชาชีพหลายสาขาซึ่งจะส่งผลถึงการเรียนการสอนในการผลิตกำลังคนสู่ตลาดแรงงาน เช่น วิศวกร สถาปนิก สัตวแพทย์ เป็นต้น ทางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเปิดรับสมัครบุคลากรที่มีอาชีพเหล่านี้มาเข้าทำงานก็ไม่มีผู้สมัคร หรือมาสมัครก็ไม่ครบ และมักจะเลือกอยู่ตามวิทยาเขตที่อยู่ส่วนกลางไม่เลือกบรรจุภาคเหนือ ปัญหาอีกส่วนหนึ่งคือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีบุคลากรลาออกและโอนย้ายเป็นจำนวนมาก ดังสถิติการโอนย้ายของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตทางกลุ่มเหนือ ดังนี้ ⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1

จำนวนบุคลากรที่โอน ย้าย ลาออก

ปีการศึกษา	2530	2531	2532	2533	2534	2535
จำนวนบุคลากร โอนย้าย ลาออก	15	24	20	25	24	22

ที่มา กองการเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

จากตัวเลขชี้แจงให้เห็นถึงข้าราชการครูในกลุ่มวิทยาเขตภาคเหนือมีความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้มีการโอนย้ายต่อเนื่องตลอดมา ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อเนื่องถึงระบบการบริหาร และระบบของการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งในสถานภาพหนึ่งของบุคลากรภายในวิทยาเขต จะมีการแบ่งกลุ่มข้าราชการครูได้อีก 2 กลุ่ม คือกลุ่มข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับกลุ่มข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในกลุ่มของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จะมองว่าเป็นการเพิ่มปริมาณงานของตนเองมากขึ้น ซึ่งในสถานภาพเช่นนี้จะไม่เป็นผลดีต่อการเรียนการสอนโดยตรง

จากสภาพการณ์ดังกล่าวแล้วนั้น น่าจะได้ทำการศึกษาว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตจะมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยอะไร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจนั้น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่สังกัด
 วิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่าง
 เดียวมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขต
 สายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบัน
 เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ตามปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

1.1 ปัจจัยกระตุ้น

- 1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 1.1.4 ลักษณะของงาน
- 1.1.5 ความรับผิดชอบ

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

- 1.2.1 นโยบายและการบริหาร
- 1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 1.2.5 เงินเดือน
- 1.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน
- 1.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีลิขสิทธิ์เป็นของตนเอง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

2.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประชากรคือ ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วยข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรจำนวน 221 คน และข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมจำนวน 464 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร 140 คน และจำนวนข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม 210 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

3.1.1.1 ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน

3.1.1.2 ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

3.1.2 สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น

3.1.2.1 ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

3.1.2.2 ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยการปรับปรุงทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ทฤษฎีนี้เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง เพราะได้แยกรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบถึงความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างดี เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 2 ได้แก่

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานโดยตรง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.4 ลักษณะของงาน

1.5 ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของคนลดหย่อนประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.6 สถานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้เอาทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองประกอบด้วย¹⁰

1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเองซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ สามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ งานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือได้รับการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษ และตำหนิตีติเยนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสอนชั้นหรือเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.2 ปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือหย่อนประสิทธิภาพลงซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์การที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการดำเนินงานที่ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุมีผลเพื่อการปฏิบัติงานบริหารขององค์การ

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นขององค์การตั้งแต่ผู้บริหารระดับวิทยาเขตจนถึงผู้บริหารระดับสูงมีความสามารถในการบังคับบัญชามีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณที่ทำงานอาคาร ห้องพักครู ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างดี

1.2.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ เป็นรายเดือน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

1.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่งยศ สถานภาพ ของอาชีพ ที่ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย

1.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงใน อาชีพครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจาก อุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม¹¹

2. ข้าราชการครู หมายถึง ครู - อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วย

2.1 ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะและหัวหน้าแผนก

2.2 ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว หมายถึง ครูประจำวิชาและ ครูสนับสนุนการสอน

เชิงอรรถ

¹สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, เอกสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานอธิการ, 2535, หน้า 2.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

³ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองกลางสำนักงานอธิการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, เอกสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานอธิการ, 2536.

⁴สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, ระเบียบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2536, หน้า 7.

⁵ฝ่ายวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคพายัพ, รายงานชั่วโมงการสอนของครูอาจารย์วิทยาเขตภาคพายัพ ปี 2536.

⁶ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองกลางสำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, เอกสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานอธิการ, 2536.

⁷กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, รายงานการโอนย้าย ลาออกของบุคลากรปี 2535 (ตุลาคม 2535), หน้า 216.

⁹Frederick K.Herzberg, Bernard, And Barbara B. Synderman, เอกสารนี้เป็นเอกสารตีพิมพ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ ใช้นับค่าในการค้า
The Motivation to Work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60 - 63.
ไม่มีการพิมพ์หรือจำหน่ายโดยไม่ได้รับอนุญาต และต้องอ้างอิงถึงงานของเอกสารที่พิมพ์นี้ทุกครั้ง

¹⁰Frederick K.Herzberg, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹¹วิรุฬ รัชตवासัน, "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร," วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534, หน้า 21 - 22.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการบริหารงาน อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุผลตามความต้องการอย่างมีคุณภาพมากที่สุดเพียงใด การทำงานสำเร็จเป็นความพึงพอใจอย่างหนึ่งของบุคคล และความพึงพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วย ดังนั้นความพึงพอใจจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการเสริมสร้างบุคลากร ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งนักทฤษฎีหลายคนใช้คำว่า ชั่วญ แทนความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรมมักใช้ปะปนกัน

Morse, ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า

ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และ ความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้¹

Newcomer, ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า "เกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท้าทายต่อสติปัญญาความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการในตำแหน่งนั้น ๆ"²

Good กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานนั้น ๆ"³

Strauss และ Sayles ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง

ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ คำนิยามนี้เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน⁴

Wolman ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า "ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือแรงจูงใจ"⁵

Smith ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน⁶

Applewhite แยกความหมายของคำว่า ชั่วถุและกำลังใจว่า

เป็นเรื่องของกลุ่ม แต่ความพึงพอใจเป็นเรื่องของบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้⁷

Yoder ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง "ผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่ง ว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด"⁸

Beach ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า

ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากผลงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขกายสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน⁹

Gilmer ได้ให้เหตุผลว่า "ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจก่อให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่การจูงใจ และองค์ประกอบภายนอก ซึ่งออกมาในรูปที่เห็นได้ เช่น รางวัล"¹⁰

French ได้ให้ความเห็นว่า

สภาพของงานที่ดี เช่น มีการแบ่งงานหรือบริหารงานที่ดีสามารถทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานที่ดีก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของตนเองให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้¹¹

✓ จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน การยอมรับนับถือของผู้ร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ถ้าปัจจัย และองค์ประกอบเหล่านี้สนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคคลก็เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความไม่รู้สึกต่องานและหน่วยงาน

ความต้องการและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ความต้องการของบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจมีหลักการที่ผู้รู้ทั้งหลายแสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

Smith กล่าวว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในการทำงานได้ ความต้องการนั้นได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการความเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม¹²

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่าปัจจัยปร้ององค์ประกอบในการที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความมั่นคง และ แนบเนียน
9. การยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 10. ความพอใจในสภาพการทำงาน¹³ หมายความว่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gheselli และ Brown มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบคือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูง หรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครอง บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน¹⁴

Jacobson ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครุเมืองค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ครุมีต่อครุใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครุมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทศนคติในการบริหารงานของครุใหญ่¹⁵

Cooper กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรไว้หลายประการคือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ลิขสิทธิ์เป็นของผู้นิพนธ์ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่ เขายกย่องนับถือ¹⁶

หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจโดยตรง

Newcomer กล่าวว่าวิธีจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความเข้าใจซึ่งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิ ก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหากทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายงานที่มอบให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสภาพการเลื่อนขั้นและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อ และเป็นการพักเหนื่อยด้วย¹⁷

เอกสารนี้เป็นเอกสาร
ไม่ว่ากรณีใดๆ

ภิญโญ สาร ได้กล่าวว่าบุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใดอาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิดด้วยกัน ที่สำคัญมี 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้นและโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยเป็นวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว เครื่องพิมพ์ดีด มีรถประจำตำแหน่ง ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคมของครูในโรงเรียน ช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวกครูทุกคนอยู่ในฐานะเท่าเทียมกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันมากนักในทุก ๆ ด้าน
5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน¹⁸

Barnard ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material opportunities) เป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนั้นบุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงนิสัยการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of condition to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The condition of communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะ使人รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน¹⁹

Chruden และ Sherman มีความเห็นเกี่ยวกับการสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ต่างไปจาก Barnard สรุปได้ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัลและผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ ความกลัว และการลงโทษ เขากล่าวว่าสิ่งจูงใจที่นอกเหนือจาก เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ กับความมั่นคงในการทำงานแล้วยังมุ่งไปในส่วนของงานให้เห็นได้ชัดเจนขึ้น คือ

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ผลดี ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นทางไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันในการทำงานกับตัวเองหรือแข่งขันกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเองและเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยให้ความตั้งใจแรงกล้าในการทำงาน

3. ความรู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องได้มีโอกาสรู้ผลงานที่ตนทำเพื่อประโยชน์ 2 ประการคือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดีและเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี²⁰

จากทั้ง 3 ข้อที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า Chrudden และ Sherman ใช้งานเป็นเครื่องจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน

การจูงใจบุคคลให้เกิดความพอใจในการทำงานตามความคิดเห็นของนักจิตวิทยา นักวิชาการต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย จิตใจ และโอกาสแสดงความสามารถ ความต้องการเหล่านี้มีการสนองตอบโดยการให้สิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานซึ่งมีทั้งสิ่งจูงใจทางบวก สิ่งจูงใจทางลบ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ทั้งทางตรง ทางอ้อมและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน การจะให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่นั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลด้วย

McGreger ได้แยกคนออกเป็นสองประเภทตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายลักษณะการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ

แบบที่ 1. เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างที่จะทำได้ อันมีสาเหตุมาจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีบังคับใช้อำนาจควบคุมแล้วขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนั้น ใช้วิธีการ

จูงใจทางลบ ซึ่งปัจจุบันใช้กันน้อย เพราะการบังคับ ควบคุม การลงโทษ จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านและทำให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารงานขององค์กร

แบบที่ 2. เรียกว่า ทฤษฎี Y กล่าวถึงคนสมัยใหม่มีได้ทำงานเพื่อให้ได้เงินอย่างเดียว มีส่วนประกอบอื่นอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนจะไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงจะทำให้งานสำเร็จและเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน ด้วยถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติก็ยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย²¹

ในการบริหารงานสมัยใหม่ ผู้บริหารจะผสมผสานทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y บางกรณีต้องใช้ทฤษฎี X เช่น การใช้อำนาจ คำสั่ง ซึ่งเป็นไปโดยระบียบ ข้อบังคับกฎหมายแต่บางครั้งก็ต้องใช้ทฤษฎี Y เช่น การรู้จักส่งเสริมกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการยกย่องยอมรับในความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา Likert กล่าวว่า

ในองค์การปรารถนาที่จะได้รับการยกย่อง ความอบอุ่น ความเป็นเพื่อน ดังนั้นการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องยอมรับทฤษฎี Y เพื่อใช้เป็นหลักในการบริหารแบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ ได้รับผิดชอบงาน ทั้งยังเป็นการสนองความต้องการขั้นสูงของผู้ปฏิบัติงานตามทฤษฎีของมาสโลว์และยังช่วยให้งานได้รับผลดีอีกด้วย²²

Maslow เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs - Hierarchy Theory) ไว้ 5 ลำดับขั้นเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในข้อสมมุติฐานที่ว่า มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือพึงพอใจอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วความต้องการสิ่งอื่นก็จะเกิดขึ้นมาอีกความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกันความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ ความต้องการ 5 ชั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์มีลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ ในการดำรงชีวิตประจำวัน ได้แก่ อากาศ ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Or Belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความอยากเด่นในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - realization or Self actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้²³

Herzberg เป็นผู้หนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง จากผลการวิจัยที่เมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่ง คือ ความปรารถนาที่จัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพและความทรุดของดินฟ้าอากาศ ประการที่ 2 คือ ความปรารถนาในความสุจริตใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของ

คนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้าเป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองฟิลาเดเฟีย จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้ การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจ ในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้ เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขาและผู้สัมภาษณ์ยังให้วิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยความ รู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้น มีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความ เป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจใน งาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และไม่มี ความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับ เรื่อง งาน โดยตรง เรียกว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำ มาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุน ไม่ให้คนเกิดท้อถอย ไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงาน โดยตรง มักเกิดจากตัวของตนเอง มีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
4. ลักษณะของงาน
5. ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพ สิ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อธิบายเรื่องเงินเดือน

5. เงินเดือน

6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน²⁴

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

ก. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivation factors) หรือปัจจัยกระตุ้น

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจัดเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทมุ่งงาน

Mc Clelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่า

สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลและยังพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่คนที่ได้ให้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหาและชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับลักษณะงานในตำแหน่งงานในตำแหน่งบริหาร และลักษณะผู้บริหารที่ชอบงานในหน้าที่²⁵

Strauss และ Sayles กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า

ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขา รู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งเขาไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จักหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประทับใจ²⁶ ในการดำเนินการค้าไม่ว่าการซื้อของแล้วแต่เพียงอย่างเดียว และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้ แสดงความยินดี ความนิยมเชื่อถือในความสำเร็จของงาน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่เกิดขึ้นภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงานในตำแหน่งผู้บริหาร และสามารถให้การยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง โดยใช้สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้การยอมรับนับถือ แสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า และให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การยอมรับนับถือในวงการศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางมากกว่าคือ งานนี้จะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชานุคนภายนอก และภายในที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นผลเนื่องมาจากความสำเร็จในการทำงาน

Sergiovanni ได้รับการศึกษาค้นคว้าเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของ มอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน โดยการแบ่งองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

ครูมีความรู้สึกที่ต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²⁷

Schmidt ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มประชากรคือผู้บริหารโรงเรียน ศึกษา นิเทศก์ และผู้ช่วยครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า "ผู้บริหารพอใจในความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือสูงมาก"²⁸

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

เสนาะ ดิยาวัว มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การเลื่อนชั้นคือ

การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคนและเป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทย มีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่างคือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง อาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจ ในการทำงานได้²⁹

Benton ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงานว่า

การเลื่อนชั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มมากขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้นถ้าย้ายไปตำแหน่งงานใหม่ที่มี ชั่วโมงการทำงาน ที่ตั้ง และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่ถ้าเงินไม่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้น ก็เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนที่ แท้จริง³⁰

4. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่สนใจทำทหายอยากให้ทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

ในผลงานของ บัญชา ชลาภิรมย์ เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมสาธิตจำนวน 238 คน ผลการวิจัยพบว่า

อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจใน
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น
 ไม่ว่ากรณีการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะของงาน เป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สอนในโรงเรียน

มัธยมสาธิตได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ
ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการปฏิบัติงาน³¹

Jamann ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล โดยสุ่ม
ประชากรจากนางพยาบาล จากแผนกพยาบาลในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย จำนวน 495
คน ผลการวิจัยปรากฏว่า "ความพึงพอใจของพยาบาลที่สำคัญที่สุด คือ ลักษณะของงาน"³²

5. ความรับผิดชอบ หมายถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจาก
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้น ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้
ผู้ทำงาน ได้มีอิสระในการแก้ปัญหา

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงการรับผิดชอบว่า หมายถึง

ข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้
กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบคือ ข้อผูกพันความรับผิดชอบ
จะเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับ
บัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลง
ด้วยการที่ได้กระทำการที่ได้รับมอบหมาย³³

จำนงค์ สมประสงค์ กล่าวถึงความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้ 2 ประการ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาและการบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการ
ทำงานที่ติดกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการ
ทำงาน

2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาและบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพ

ระหว่างบุคคลในปกครองไว้ให้อยู่ในระดับสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้³⁴ ถ้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็น

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์การที่มีการวางแผนที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดหลักการบริหารที่ถูกต้องมีเหตุผล เพื่อการปฏิบัติงาน บริหารขององค์การ

Pigors และ Myer มีความเห็นว่านโยบายคือแผนระยะยาวหรือการตัดสินใจ กว้าง ๆ ของหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงาน กระบวนการจัดการ และการสร้างกฎทั่วไป ๆ ในเนื้อหาของนโยบายสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ โดยไว้ใช้เป็นเครื่องยืนยันหลักการทั่วไป ในการปฏิบัติงาน การวางจุดมุ่งหมายในระยะยาวรวมถึงการตัดสินใจทั่วไป นโยบาย ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการบริหารนโยบายมีไว้เพื่อชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่สามารถทำได้ หรือ กำลังจะกระทำเท่านั้น³⁵ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อยู่ในฐานะที่จะตั้งนโยบายได้เอง ต้องรับนโยบายส่วนกลาง ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ปฏิบัติทำให้เป็นไปตามนโยบายที่รับมาเท่านั้นและในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายนั้น ต้องใช้เทคนิคในการบริหารอย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะหาวิธีการบริหารให้บรรลุจุดประสงค์ตามนโยบาย ที่ตั้งไว้ในระบบการบริหารของราชการไทย นอกจากวิธีการบริหารส่วนบุคคลแล้ว ยังต้องอาศัย กฎ ระเบียบ ของกระทรวงเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารพอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายก็ได้ รวมทั้งหลักการต่าง ๆ ที่เป็นกฎระเบียบ ซึ่งกำหนดมาจากส่วนกลาง อย่างไรก็ตามนโยบายก็มีประโยชน์ในการบริหารและต่อผู้บริหาร นโยบายช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการตัดสินใจของผู้บริหารง่ายขึ้น

ส่วนในด้านการบริหาร ตามหลักการบริหารของ Getzel และ Guba ได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในการบริหารหน่วยงานคือ

1. ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก คือผู้นำที่ยึดเอาวัตถุประสงค์ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และผลประโยชน์ของสถาบันสำคัญ การบริหารงานจึงเป็นแบบเผด็จการ

2. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก คือผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นการตัดสินใจของตนเอง เป็นแนวทางตัดสินใจ โดยพิจารณาด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นราย ๆ ไป โดยถือว่าการคบหาส่วนตัวสำคัญ จึงเป็นการบริหารแบบตามสบาย

3. ผู้นำที่ประสานประโยชน์ คือผู้นำที่บริหารงาน โดยพิจารณาทั้งสถาบันและบุคคลร่วมกัน พยายามประนีประนอมให้ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ จึงจัดว่าเป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย³⁶

ในการบริหารงานสมัยใหม่ ที่นิยมว่าได้ผลคือ การบริหารงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการยอมรับความสามารถของบุคคล ให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในงานตามทฤษฎี Y ของ McGregor ที่ว่าการเปิดโอกาสให้คนทำงานแสดงความสามารถ จึงทำให้งานสำเร็จและการบริหารแบบนี้จะช่วยให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน³⁷

จากผลงานของนายวีรชาติ แก้วไสย เรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ข้อหนึ่งพบว่า "นโยบายและการบริหารงานเป็นองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด"³⁸

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นขององค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง จนถึงผู้อำนวยการมีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

ในผลงานของ เถกิง เจริญศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ชั่วญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองกับครูเทศบาลในเขตจังหวัดอ่างทอง พบว่า "มีสิ่งที่เหมือนกันระหว่างข้าราชการทั้งสองกลุ่มคือ มีชั่วญและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายสูง มีความเห็นพ้องกันว่า ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม"³⁹

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณที่ทำงานมีความสะอาด สบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ที่พร้อมจะอำนวยความสะดวกในการทำงาน Gibson และ Hunt ให้ความเห็นว่า

สภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจ ความไม่พึงพอใจอาจเกิดขึ้นได้ในด้านชีวิตส่วนตัวและสุขภาพซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อสมรรถภาพในการทำงานผู้บริหารต้องจัดสภาพการทำงานระบบภายในของโรงเรียนและสภาวะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย⁴⁰

จรุง ผาสวรรณ กล่าวถึงการค้นคว้าเกี่ยวกับเครื่องมือวัดขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครู ของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ "สภาพการทำงานที่ขาดวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกและสภาพอาคารเรียนที่ชำรุดทรุดโทรม"⁴¹

ภิญโญ สาธร กล่าวว่า

การอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อนและโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลในโรงเรียน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ย่อมเกิดผลดีต่อหน่วยงาน⁴²

แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษา มักจัดไม่ได้สมบูรณ์ เนื่องมาจากขาดงบประมาณ เรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยไม่พอใจเป็นส่วนมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึงการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีดีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร ไม่มีข้อขัดแย้งหรือแตกแยกเป็นกลุ่ม ๆ

อรุณ รักธรรม ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของผู้ร่วมงานไว้ว่า

แม้เราจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้น

ผู้ร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่ต้องให้ความสนใจให้มาก⁴³

นอกจากนี้ เอกสารนี้ ยังกล่าวถึงเรื่องความสำคัญของการสื่อสารในที่ทำงานว่า การสื่อสารที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมลิน เสนอวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดชีวิตดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง⁴⁴

5. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ายานพาหนะเดินทาง เงินสวัสดิการต่าง ๆ และเงินตอบแทนประเภทอื่นที่ควรได้รับ

Strauss และ Sayles ให้ความคิดเห็นว่า

คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการทำงานว่า เพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพทางจิตวิทยาถือว่าการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่า เงินตอบสนองความต้องการทุกชนิดและอาชีพที่มีรายได้ดี จะทำให้คนนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเริง เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับสูงขั้นได้ด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน⁴⁵ รายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้วยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่น เช่น การให้สวัสดิการ การบริการด้านอาหาร ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่ง ยศ สถานภาพของอาชีพ บุคคลที่ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าการณีใด ๆ ก็ตามที่ขึ้นกับในวงงานนี้จนอาจอ้างถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้
Gibson และ Hunt ให้ความคิดเห็นว่า

ตำแหน่งการงานมีบทบาทต่อสังคม โดยมองว่า พฤติกรรมทางการงานเป็นทั้งจุดรวมของสังคม ผู้ปฏิบัติงานบางคนประสบผลในการทำงานตามความมุ่งหมายของสังคม และจัดสนองความพอใจของตนเองและสังคมโดยร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น⁴⁶

7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม การปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จัดเป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพ บุคคลจะมีความรู้สึกมั่นคงในงาน เมื่อได้รับการแจกจ่ายงานตามความถนัด และความเหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ทำงาน ซึ่งเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ได้ง่าย

Strauss และ Sayles กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในงานไว้ว่า

การสนองความต้องการทางร่างกายของคนในแต่ละวันนั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจทำให้คนว่างงานและเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้น ความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารด้วยสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความมั่นคงของงานอยู่ในระดับสูง เพราะเป็นระบบราชการซึ่งถือว่าเข้าง่ายออกยาก⁴⁷

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่มีต่องานที่บุคคลทำงานอยู่ ซึ่งบุคคลอาจมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ทัศนคตินี้มีผลกระทบต่องานโดยตรง ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่องาน งานที่ได้ก็จะมีคุณภาพ และตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน งานก็จะออกมาไม่ดีไม่มีคุณภาพตามไปด้วย เท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะฉ้อโกงทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹Nancy C. Morse, Satisfactions in the White Collar Job (Michigan : University of Michigan Press, 1955), p. 12.

²Mabel Newcomer, The Big Business Executive อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยปราณี อารยะศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 20.

³Carter V. Good, อ้างใน เรื่องเดียวกัน หน้า 19.

⁴George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel, The Human Problem of Management อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยคำนิง นกแก้ว (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 11.

⁵Benjamin B. Wolman, Dictionary of Behavioral Science อ้างใน ความพึงพอใจของครู อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดย อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 16.

⁶Henry Clay Smith, Psychology of Industrial Behavior อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดย บัญชา ชลาภิรมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 15.

⁷Phillip B. Applewhite, Organizational and Behavior อ้างใน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล โดย สมภรณ์ หุยากรณ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525) หน้า 13.

⁸บัญชา ชลาภิรมย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 19.

⁹Beach, Dale S. Personnel Management People at Work (New York : Th Mcmillan Co., 1965), p. 379.

¹⁰Von Haller B. Gilmer, Industrial and Organizational Psychology (New York : McGraw - Hill, 1971), p. 252.

¹¹Wendel French, The Personnel Management Process (Boston : Houghton Mifflin, 1964), p. 28.

¹²บัญชา ชลาภิรมย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 18.

¹³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513), หน้า 403-406.

¹⁴บัญชา ชลาภิรมย์, เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

¹⁵ค้ำฉิ่ง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 17.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ¹⁶บัญชา ชลาภิรมย์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 19.

¹⁷ปราณี อารยะศาสตร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 20.

¹⁸ภิญโญ สาธร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส. การพิมพ์, 2523), หน้า 360-361.

¹⁹คำนิง นกแก้ว, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 24.

²⁰Herbert J. Chruden and Arthew W. Sherman, Jr. Personnel Management (Ohio : South - Western Publishing Company, 1963), pp. 296-299.

²¹ปราณี อารยะศาสตร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 29.

²²ปราณี อารยะศาสตร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 30.

²³Maslow, A. H., Motivation and Personality (New York : Harper & Brothers, 1970), pp. 69-80.

²⁴Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Block Synderman, The Motivation to Work (New York : John Wiley, 1959), pp. 60-63.

²⁵David C. McClelland, The Achieving Society (New Jersey : D. Van Nostrand Company, Inc., 1961) p. 25.

²⁶Strauss and Sayles, The Human Problem of Management (ด้านการค้า
(New York : Prentice - Hall Inc., 1960) p. 11.

²⁷Thomas J. Sergiovanni, "Factors Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of teacher," Explorations in Educational Administration (St. Louise : University of Queensland press, 1973) pp. 191-207.

²⁸Gene Lillard Schmidt, "Job Satisfaction among Secondary school Administrators," Dissertation Abstract International, Vol. 35. No. 12, p. 7583 A.

²⁹เสนาะ ดิเยาว์. การบริหารบุคคลในราชการไทย (กรุงเทพ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า. 196.

³⁰Liwis R., Benton, Supervision and Management (New York : McGraw Hill Book Company, 1972) p. 257.

³¹บัญชา ชลาภิรมย์, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 100.

³²Jo Ann Shafer Jamann, Job Satisfaction and Dissatisfaction of nurse - faculty in B.S.N. programs, Dissertation Abstracts International (July 1974, Vol. 35, No. 1) pp. 116-117 A.

³³ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 249. วัตถุประสงค์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³⁴จำนงค์ สมประสงค์, หลักการปกครองของหัวหน้างาน (คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดพิมพ์), หน้า 114.

³⁵Paul Pigors and Charles A. Myer, Personnel Administration (New York : McGraw Hill Book Company, 1973), p. 160.

³⁶J. W. Getzel and E.G. Guba, Social Behavior and Administrative Process, "School Review, Vol. 65, December, 1957, pp. 423-441.

³⁷Douglas M. McGregor, op. cit., pp. 33-58.

³⁸วีระชาติ แก้วไสย "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518, หน้า 62.

³⁹เถกิง เจริญศรี "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองกับครูสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดอ่างทอง." (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 113-117.

⁴⁰Oliver Gibson and Harold C. Hunt, The School Personnel Administrator (Boston : Houghton Mifflin Company, 1963) p. 322.

⁴¹จรุง ผาสวรรณ "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอรัลด์เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอินเดียนา, 1972), หน้า 23.

⁴² ภิญโญ สาร, การบริหารบุคคล (กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 413 - 414.

⁴³ อรุณ รักรธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 81.

⁴⁴ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 229.

⁴⁵ George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel, The Human Problems of Management (England wood Cliffs : Prentice Hall Inc., 1960) pp. 119-121.

⁴⁶ Oliver Gibson and Harold C. Hunt, op. cit., p. 116.

⁴⁷ George Strauss and Leonard R. Sayles, op. cit., p. 7.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการดำเนินงานวิจัยและอุปกรณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครู-อาจารย์ สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ จำนวน 685 คน ประกอบด้วย

1. ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร จำนวน 221 คน
2. ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตช่างอุตสาหกรรม จำนวน 464 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Kreajcie และ Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

- 1.1 กลุ่มข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร จำนวน 140 คน
- 1.2 กลุ่มข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตช่างอุตสาหกรรม จำนวน 210 คน

2. วิธีการเลือกตัวอย่าง ได้ดำเนินการเลือกตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กระจายทั้งในกลุ่มผู้บริหารและสอน และกลุ่มผู้สอนอย่างเดียวในทุกวิทยาเขตกลุ่มภาคเหนืออย่างเป็นสัดส่วนกับจำนวนประชากรของวิทยาเขตนั้น ๆ ในกรณีที่ประชากรกลุ่มใดจำนวนน้อยกว่า 30 คน ได้นำมาเป็นตัวอย่างทั้งหมด จำนวนตัวอย่างดังกล่าวที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนประชากรและตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต

สถานศึกษา	ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน		ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว		รวม	
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
วิทยาเขตเกษตรน่าน	64	37	7	7	71	44
วิทยาเขตเกษตรพิษณุโลก	66	38	20	20	86	58
วิทยาเขตเกษตรลำปาง	61	35	3	3	64	38
รวม	191	110	30	30	221	140
วิทยาเขตภาคพายัพ	75	34	217	97	292	131
วิทยาเขตตาก	51	25	121	54	172	79
รวม	126	59	338	151	464	210
รวม	317	169	368	181	685	350

3. จัดทำบัญชีรายชื่อครู-อาจารย์ที่สุ่มได้เป็นตัวอย่างพร้อมทั้งกำหนดรหัสเพื่อ

เอกดำเนินการแจกแบบสอบถามต่อไป ซึ่งงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg
2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติการจริงของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

3. การพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ความตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

พิจารณาความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

ดร. พูนสุข	โชติยานนท์	ตำแหน่ง	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ผศ. รัชฎา	สัมฤทธิ์ผล	ตำแหน่ง	หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ผศ. อภรณ์	บางเจริญพรพงศ์	ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกวิจัยและประเมินผล สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
รศ. บรรเทา	กิตติศักดิ์	ตำแหน่ง	หัวหน้าโครงการหลักสูตรปริญญาโท บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร. อุมา	สุคนธมาน	ตำแหน่ง	หัวหน้าภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร. วราพรรณ	น้อยสุวรรณ	ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา
ดร. โสภณ	ธนะมัย	ตำแหน่ง	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการใช้งานเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้
 ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขออภัยเป็นอย่างสูง

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขในประเด็นเนื้อหาและการใช้ภาษาเป็นบางข้อ ผู้วิจัยได้ประมวลคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แบบสอบถามเพื่อนำไปทดลองใช้

3.2 ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ประกอบด้วย ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน 15 คน และข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 15 คน

วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Alpha (α - Coefficient) ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

การยอมรับนับถือ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ลักษณะของงาน

ความรับผิดชอบ

ปัจจัยกระตุ้นได้ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.93

ปัจจัยค่าจูง

นโยบายและการบริหาร

การปกครองบังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เงินเดือน

ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยค่าจูงได้ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.95

ค่าสัมประสิทธิ์รวมทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูง = 0.94

4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สังกัด ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ข้อ 1,2,3,4 และ 5

1.2 การยอมรับนับถือ ได้แก่ ข้อ 6,7,8,9 และ 10

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้แก่ ข้อ 11,12,13,14 และ 15

1.4 ลักษณะของงาน ได้แก่ ข้อ 16,17,18,19 และ 20

1.5 ความรับผิดชอบ ได้แก่ 21,22,23,24 และ 25

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 นโยบายและการบริหาร ได้แก่ ข้อ 26,27,28,29 และ 30

2.2 การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 31,32,33,34 และ 35

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 36,37,38,39 และ 40

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 41,42, 43,44 และ 45

2.5 เงินเดือน ได้แก่ข้อ 46,47,48,49 และ 50

2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ ข้อ 51,52,53,54 และ 55

2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 56,57,58,59 และ 60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
การตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาข้อความเหล่านั้นว่า จากสภาพการทำงาน ผู้ตอบได้รับความพึงพอใจระดับใด

พึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนน 5
พึงพอใจมาก	ให้คะแนน 4
พึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนน 3
พึงพอใจน้อย	ให้คะแนน 2
พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอหนังสือนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่งถึงผู้อำนวยการวิทยาเขต สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มภาคเหนือและทางวิทยาเขตจะได้มอบหนังสือนำตัวผู้วิจัย ไปเก็บข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เดินทางไปส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดต่อผู้อำนวยการแต่ละวิทยาเขต

การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และแปลข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามเป็นรายชื่อของแต่ละด้านของทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน แล้วประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานตามเกณฑ์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึงมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึงมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึงมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึงมีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึงมีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม วิเคราะห์ด้วยค่า t-test โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คำนวน และ 0.01 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Micro Statistics แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้แบ่งการเสนอเป็น

4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและ กับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3

จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับข้าราชการครูทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

หน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารและสอน	169	48
ผู้สอนอย่างเดียว	181	52
รวม	350	100

ตารางที่ 3 เห็นได้ว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นผู้บริหารและสอนจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48 และผู้สอนอย่างเดียวจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52

ตารางที่ 4

จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	237	67.72
หญิง	113	32.28
รวม	350	100

จากตารางที่ 4 เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็นเพศชายร้อยละ 67.72 ส่วนเพศหญิงร้อยละ 32.28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5

จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	6.85
ปริญญาตรี	224	63.40
สูงกว่าปริญญาตรี	102	29.75
รวม	350	100

จากตารางที่ 5 เห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำนวน 350 คน จำแนกวุฒิการศึกษาได้ดังนี้ คือ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุด 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.85 รองมาเป็นวุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ส่วนวุฒิกศศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด 224 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6

จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	53	15.14
6-10 ปี	37	10.57
มากกว่า 10 ปี	260	74.29
รวม	350	100

จากตารางที่ 6 เห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำนวน 350 คน จำแนกตามอายุราชการได้ดังนี้ อายุราชการ 1-5 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 อายุราชการ 6-10 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57 ส่วนอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 260 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ

ในส่วนนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วประเมินระดับความ
เอก พึงพอใจในการทำงานตามเกณฑ์ตั้งนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำมาใช้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึงมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึงมีความพึงพอใจระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึงมีความพึงพอใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึงมีความพึงพอใจระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึงมีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 7

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าได้มีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว	4.25	.69	มาก
ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	.59	มาก
ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	4.01	.76	มาก
ผลงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.38	.71	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า	3.37	.63	ปานกลาง
	3.90	.48	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้รวม การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้นิเทศการศึกษานำไปใช้

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านความสำเร็จในการทำงานแล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานเกิดจากการที่ข้าราชการครูมีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว สามารถแก้ปัญหาที่เกิดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ ผลงานที่ทำสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 8
ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
ด้านการยอมรับนับถือ

	n = 350		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของวิทยาเขต	3.51	.77	มาก
ความคิดเห็นของข้าพเจ้า ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.49	.79	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.29	.80	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	3.18	.95	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	3.03	1.14	ปานกลาง
รวม	3.30	.69	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่ไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านการยอมรับนับถือแล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ข้าราชการครูมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง ของวิทยาเขตค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชานั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความคิดเห็น ชมเชยและมอบหมายงานให้ทำอยู่เสมอ

ตารางที่ 9

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาจากการทำงานในวิทยาเขต	3.90	1.01	มาก
งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.52	.75	มาก
วิทยาเขตสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.47	1.01	ปานกลาง
วิทยาเขตมอบหมายงานให้ข้าพเจ้าได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.09	.96	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของ วิทยาเขต	2.64	1.16	ปานกลาง
รวม	3.33	.74	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปเผยแพร่ในที่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แล้วพบว่าโดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่าความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเกิดจากข้าราชการครูได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการทำงาน งานในหน้าที่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับวิทยาเขตสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม อยู่เสมอ มอบหมายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วม กำหนดนโยบายเป้าหมายของวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 10

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านลักษณะของงาน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัด ของข้าพเจ้า	3.91	.78	มาก
ข้าพเจ้าชอบงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เพราะเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถ	3.81	.81	มาก
งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกของข้าพเจ้า	3.77	.91	มาก
ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ทำงาน	3.73	.76	มาก
	3.71	1.02	มาก
รวม	3.79	.67	มาก

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านลักษณะของงานแล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ข้าราชการครูกลุ่มนี้มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ทำนั้นต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ในระดับรองลงไปคือ งานที่ทำตรงกับความรู้ความถนัด เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอยู่เต็มที่ในการทำงาน

ตารางที่ 11

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านความรับผิดชอบ

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	3.93	.77	มาก
ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบให้งานในหน้าที่ที่มีผลดี	3.92	.71	มาก
ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.71	.80	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.69	.85	มาก
งานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	3.62	.88	มาก
รวม	3.77	.63	มาก

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านความรับผิดชอบแล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และงานในความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 12

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ปัจจัยกระตุ้น

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.90	.48	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.79	.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.77	.63	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.33	.74	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.30	.69	ปานกลาง
รวม	3.62	.51	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีคุ้มครองเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่ได้นำไปใช้
จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อปัจจัย
กระตุ้น แล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการยอมรับนับถือ ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านนโยบายและการบริหาร

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล แผน 7	3.34	.95	ปานกลาง
การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.11	.95	ปานกลาง
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.05	.96	ปานกลาง
ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขต	2.55	1.10	ปานกลาง
การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหาร และผู้ช่วยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	2.52	1.10	ปานกลาง
รวม	2.91	.77	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้สงวนลิขสิทธิ์และสงวนอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านนโยบายและการบริหารพบว่า

โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจาก ข้าราชการครูเข้าใจ
ในแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบใน
ตำแหน่งต่าง ๆ ชัดเจนและปฏิบัติได้ มีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมกำหนด
นโยบายและเป้าหมาย การคัดเลือกข้าราชการให้เป็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลางเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 14

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี	3.34	1.04	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม	3.16	1.06	ปานกลาง
นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.16	.93	ปานกลาง
ข้าพเจ้าพอใจในวิธียุทธศาสตร์ของงานของผู้บังคับบัญชา	3.14	1.00	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.08	1.06	ปานกลาง
รวม	3.17	.91	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้หรืออ้างถึงในเอกสารอื่น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงชื่อของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านการปกครองบังคับบัญชาแล้ว พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจาก ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความยุติธรรม นโยบายที่กำหนดชัดเจนและเข้าใจง่าย พอใจในวิธืมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 15

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้ามีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่	3.42	.96	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.16	1.00	ปานกลาง
วิทยาเขตมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานกับข้าพเจ้าได้เสมอเป็นประจำ	2.82	1.05	ปานกลาง
วิทยาเขตมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.76	1.04	ปานกลาง
ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว	2.58	1.08	ปานกลาง
รวม	2.95	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจากห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ มียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก มีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 16

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	3.52	.94	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.44	.87	ปานกลาง
ข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงาน และเรื่องส่วนตัว	3.37	.81	ปานกลาง
ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในวิทยาเขต	3.23	.94	ปานกลาง
บรรยากาศในวิทยาเขตมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี	3.04	.93	ปานกลาง
	3.32	.67	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้รวมกับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้นิพนธ์

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจาก ข้าราชการครูสามารถ เข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว ความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 17
ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
ในด้านเงินเดือน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ	3.12	1.03	ปานกลาง
รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้ได้อย่างมีความสุข	3.10	1.01	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.04	1.06	ปานกลาง
ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	3.03	.96	ปานกลาง
เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	2.95	1.12	ปานกลาง
รวม	3.05	.84	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านเงินเดือน โดยภาพรวม
ข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยพบว่า ความพึงพอใจเกิดจากได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
กับปริมาณงานรายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับ
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เงินเดือน
เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 18

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในอาชีพของข้าพเจ้า	4.01	.77	มาก
อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	3.97	.82	มาก
ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป ในฐานะที่ทำงานใน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.65	.31	มาก
ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้าคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	3.63	.84	มาก
งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.51	.89	มาก
รวม	3.75	.65	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรรมการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีคนนำไปใช้

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจากครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในสถานะที่ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตำแหน่งหรือหน้าที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้เหมาะสมดีแล้ว และงานที่ทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับ

ตารางที่ 19

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ดีกว่าอาชีพอื่น ๆ	3.92	.83	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.71	.93	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลนานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.57	.92	มาก
ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.21	.90	ปานกลาง
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	3.03	1.12	ปานกลาง
รวม	3.49	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามข้อย่อยแล้วพบว่า ความพึงพอใจเกิดจากอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ ภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานนั้นนานเท่าที่ต้องการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สถาบันให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 20

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู

ปัจจัยค้ำจุน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.75	.65	มาก
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.49	.75	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.32	.67	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.17	.91	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	3.05	.84	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.95	.73	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	2.91	.77	ปานกลาง
รวม	3.24	.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อปัจจัย
ค่าจูนแล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานข้าราชการครู
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายและการบริหาร ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ
อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น			
ความสำเร็จในการทำงาน	3.90	.48	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.79	.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.77	.63	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.33	.74	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.30	.69	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	.51	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

	n = 350		ระดับ ความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยค่าจูน			
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.75	.65	มาก
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.49	.75	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.32	.67	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.17	.91	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	3.05	.84	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.95	.73	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	2.91	.77	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	.58	ปานกลาง
รวมปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูน	3.39	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูแล้วพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.39

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยกระตุ้นแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน

ลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการยอมรับนับถือนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานอันเนื่องจากปัจจัยค่าจูนแล้วพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอน

ในส่วนนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ทั้ง 12 ด้าน วิเคราะห์ทดสอบด้วยค่า t โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอน
ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

	ผู้บริหาร-สอน n=169		ผู้สอน n=181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	4.00	.76	4.01	.75	-0.06
2. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.04	.58	4.00	.60	.66
3. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว	4.29	.67	4.20	.70	1.16
4. ผลงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.94	.62	3.75	.76	2.52*
5. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า	3.94	.62	3.28	.62	2.42*
รวม	3.94	.45	3.85	.49	1.87

*P < .05

จากตารางที่ 22 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน ไม่
ต่างกันกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวเป็นรายข้อย่อยในด้านความสำเร็จในการทำงาน จะพบว่าข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง ผลงานสอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถาบัน และในเรื่อง เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบวิธีการทำงานของตนเอง โดยกลุ่มผู้บริหารจะมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอน

ตารางที่ 23

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านการยอมรับนับถือ

	ผู้บริหาร-สอน n=169		ผู้สอน n=181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้ บังคับบัญชา	3.58	.78	3.39	.78	2.31**
2. ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่ เสมอ	3.32	.89	3.04	.98	2.79**
3. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้า เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของวิทยาเขต	3.60	.75	3.41	.78	2.25**
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.37	.77	3.20	.80	1.98*

ตารางที่ 23 (ต่อ)

	ผู้บริหาร-สอน n=169		ผู้สอน n=181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	3.25	1.07	2.82	1.16	3.54**
รวม	3.42	.66	3.17	.69	3.42**

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางที่ 23 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวเป็นรายข้อย่อย ในด้านการยอมรับนับถือจะพบว่าข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา ส่วนการมอบงานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอและ ผู้ร่วมงานเห็นว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของวิทยาเขต ส่วนข้อที่ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มครูผู้สอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 24

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

	ผู้บริหาร-สอน n=169		ผู้สอน n=181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ บังคับบัญชา	3.63	.71	3.41	.77	2.67**
2. วิทยาเขตสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม อยู่เสมอ	3.56	.95	3.38	1.06	1.67
3. วิทยาเขตมอบหมายให้ข้าพเจ้า ได้ทำงานใน แห่งที่สูงขึ้น	3.29	.88	2.90	.99	3.87**
4. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบายและ เป้าหมาย ของวิทยาเขต	3.02	1.11	2.28	1.08	6.38**
5. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาจากการทำงานใน วิทยาเขต	4.01	.93	3.79	1.06	2.01*
รวม	3.50	.70	3.15	.72	4.54**

* $P < .05$ ** $P < .01$
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการทำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งจากตารางที่ 24 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและ
สอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวเป็นรายช้อย่อย ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจะพบว่าข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง งานในหน้าที่ทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา วิทยาเขตมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขต ส่วนในเรื่อง ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาจากการทำงานในวิทยาเขต มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในทุกรายช้อย่อย กลุ่มผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูผู้สอน

ตารางที่ 25

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านลักษณะของงาน

	ผู้บริหาร-สอน n=169		ผู้สอน n=181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าชอบงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.82	.85	3.71	.95	1.19
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน	3.81	.94	3.61	1.07	1.82

ตารางที่ 25 (ต่อ)

	ผู้บริหาร-สอน n=169		ผู้สอน n=181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. ข้าพเจ้าต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.93	.75	3.88	.79	.55
4. งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.71	.71	3.74	.80	-.44
5. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้และความถนัดของข้าพเจ้า วิทยาเขต	3.78	.77	3.87	.84	-1.06
รวม	3.81	.63	3.76	.70	.64

จากตารางที่ 25 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 26

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ

ระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านความรับผิดชอบ

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.83	.72	3.59	.84	2.80**
2. ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	3.95	.75	3.90	.78	.71
3. งานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	3.65	.85	3.58	.89	.82
4. ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบในงานในหน้าที่เป็นผลดี	4.02	.64	3.82	.76	2.65**
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.83	.81	3.55	.87	3.06**
รวม	3.86	.58	3.69	.65	2.55*

** $P < .05$

จากตารางที่ 26 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน
 ข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงข้อมูลเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวเป็นรายช้อย่อย ในด้านความรับผิดชอบ จะพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วม รับผิดชอบให้งานในหน้าที่เป็นผลดี และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง โดยในทุกรายช้อย่อยผู้บริหารและสอนมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอนอย่างเดียว

ตารางที่ 27

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านนโยบายและการบริหาร

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษา ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล แผน 7	3.53	.87	3.16	.99	3.66**
2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีนโยบายจัดการศึกษา ที่ชัดเจน	3.15	.88	2.94	1.01	2.05*
3. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง ต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	3.02	.87	3.02	1.01	1.82
4. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมาย ของวิทยาเขต	2.81	1.10	2.30	1.03	4.48**

ตารางที่ 27 (ต่อ)

	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		t
	n = 169		n = 181		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	2.55	1.09	2.48	1.09	.60
รวม	3.05	.74	2.78	.78	3.29**

* P<.05 **P<.01

จากตารางที่ 27 จากภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวเป็นรายข้อย่อยในด้านนโยบายและการบริหาร จะพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง เข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขตส่วนในเรื่อง สถาบันมีนโยบายจัดการศึกษาที่ชัดเจน ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกรายข้อผู้บริหารมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอน ค่าที่นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
 ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
 ในด้านการปกครองบังคับบัญชา

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นผู้นำ และมีความยุติธรรม	3.26	1.00	3.06	1.09	1.72
2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.21	.90	3.09	.95	1.20
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานด้วยความสามัคคี	3.41	.99	3.26	1.07	1.34
4. ข้าพเจ้าพอใจในวิธืมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	3.21	.96	3.06	1.03	1.43
5. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.14	.97	3.01	1.13	1.16
รวม	3.25	.87	3.10	.95	1.53

เอกสารนี้เป็น จากตารางที่ 26 จากภาพระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 29

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้ามีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่	3.46	.85	3.38	1.05	.84
2. วิทยาเขตมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานกับข้าพเจ้าได้เสมอเมื่อจำเป็น	2.98	1.00	2.66	1.06	2.84**
3. วิทยาเขตมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	2.92	.98	2.60	1.07	2.91**
4. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.29	.99	3.02	1.00	2.52*
5. ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว	2.61	1.06	2.55	1.08	.55
รวม	3.05	.70	2.84	.74	2.72**

ไม่พหุคูณใดๆทั้งนี้ จึงทิ้งน้ำหนักให้คิดเปลี่ยนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

*P<.05 **P<.01

จากตารางที่ 29 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว เป็นรายข้อย่อยในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จะพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องวิทยาเขตมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานได้เสมอ วิทยาเขต มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่วนในเรื่อง ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกรายข้อย่อย ผู้บริหารและสอนมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอนอย่างเดียว

ตารางที่ 30

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		t
	n = 169		n = 181		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ที่มีร่วมกันในวิทยาเขต	3.31	.91	3.15	.96	1.58
2. ข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง การทำงาน และเรื่องส่วนตัว	3.52	.81	3.22	.78	3.44**

ตารางที่ 30 (ต่อ)

	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		t
	n = 169		n = 181		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. บรรยากาศในวิทยาเขตมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี	3.15	.93	2.93	.90	2.71*
4. ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	3.72	.87	3.33	.96	3.91**
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.53	.85	3.34	.86	2.12*
รวม	3.44	.65	3.20	.65	3.55**

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางที่ 30 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียวเป็นรายข้อย่อยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่า จะพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง การงานและเรื่องส่วนตัว สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ ส่วนในเรื่องบรรยากาศในวิทยาเขตมีความสนิทสนมและเป็นกันเองอย่างดี และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารและสอนมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอนอย่างเดียว

ตารางที่ 31

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านเงินเดือน

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.26	1.04	2.66	1.11	5.14**
2. ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอ	3.22	.94	2.85	.95	3.69**
3. รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.27	.94	2.94	1.05	3.07**
4. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติ	3.24	.96	3.00	1.07	2.27*
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.14	1.03	2.94	1.08	1.74
รวม	3.29	.75	2.88	.87	3.95**

*P<.05 **P<.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและเพื่อใช้ในการอ้างอิงของเอกสารที่จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย
จากตารางที่ 31 จะพบว่าภาพรวมระหว่าง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนกับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว เป็นรายช้อย่อยในด้านเงินเดือน จะพบว่า ข้าราชการ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารและสอนมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอนอย่างเดียว

ตารางที่ 32

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	4.02	.80	3.92	.83	1.09
2. ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในอาชีพของข้าพเจ้า	4.01	.72	4.00	.81	.14
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ ในปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้าคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	3.65	.81	3.61	.86	.42
4. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป ในฐานะที่ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.65	.78	3.65	.84	.06

ตารางที่ 32 (ต่อ)

	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		t
	n = 169		n = 181		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามี เกียรติยศชื่อเสียง	3.65	.85	3.45	.90	1.22
รวม	3.78	.62	3.72	.68	.76

จากตารางที่ 32 จะพบว่าภาพรวมระหว่าง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.25	.91	3.17	.88	.87
2. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบัน เทคโนโลยีราชภัฏสงขลานั้นเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.54	.92	3.59	.92	.53
3. ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อย หน้าอาชีพอื่น	3.98	.74	3.85	.90	1.55
4. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันเทคโนโลยี ราชภัฏสงขลา	3.35	.92	3.14	.91	.68
5. สถาบันเทคโนโลยีราชภัฏสงขลา ให้สวัสดิการแก่ บุคลากรเท่าเทียมกัน	3.07	1.07	2.98	1.15	.69
รวม	3.51	.74	3.45	.76	.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น เรื่องนี้ให้ถือไปจนเมื่อพบและแจ้งข้อเท็จจริงของเอกสารฉบับนี้ที่กรมไปใช้
จากตารางที่ 33 จะพบว่าภาพรวมระหว่าง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและ
สอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความ

มันคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 34

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงรวม 12 ด้าน

	ผู้บริหาร-สอน n = 169		ผู้สอน n = 181		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.94	.75	3.85	.75	1.87
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.42	.66	3.17	.69	3.42**
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.50	.70	3.15	.72	4.54**
4. ด้านลักษณะของงาน	3.81	.63	3.76	.70	.64
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	.58	3.69	.65	2.55*
รวม	3.71	.48	3.52	.51	3.38*
ปัจจัยค่าจูง					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.05	.74	2.78	.78	3.29**
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.25	.87	3.10	.95	1.53
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.05	.70	2.84	.74	2.72**

ตารางที่ 34 (ต่อ)

	ผู้บริหาร-สอน		ผู้สอน		t
	n = 169		n = 181		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.44	.65	3.20	.65	3.55**
5. ด้านเงินเดือน	3.29	.75	2.88	.87	3.95**
6. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.78	.62	3.72	.68	.76
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.51	.74	3.45	.76	.74
รวม	3.33	.55	3.14	.59	3.11**
รวม	3.49	.49	3.30	.52	3.43**

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางที่ 34 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม อันเนื่องจากปัจจัยกระตุ้นแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้าน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สำหรับด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มผู้บริหารและสอนมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างเดียว

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม อันเนื่องมาจากปัจจัยค่าจ้างแล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน โดยกลุ่มผู้บริหารและสอนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างเดี่ยว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรที่สายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรสายช่างอุตสาหกรรม

ในส่วนนี้ผู้ทำการวิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ทั้ง 12 ด้าน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t-test โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
 ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
 สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ	3.90	.78	4.07	.73	-2.05*
2. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้รับมือเหมาะสม	3.94	.62	4.08	.56	-2.14*
3. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว	4.25	.70	4.25	.69	-.03
4. ผลงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.85	.70	3.83	.70	.31
5. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ ชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า	3.38	.64	3.35	.62	.48
รวม	3.86	.47	3.91	.47	-.97

* $P < .05$

จากตารางที่ 35 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม เป็นรายช้อย่อย ในด้านความสำเร็จในการทำงาน จะพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง สามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

ตารางที่ 36

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ในด้านการยอมรับนับถือ

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้ บังคับบัญชา	3.39	.82	3.54	.75	-1.80
2. ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่ เสมอ	3.12	.91	3.21	.97	-.83
3. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้า เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของวิทยาเขต	3.50	.75	3.50	.77	-.03
4. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.13	.82	3.38	.76	-2.91**

ตารางที่ 36 (ต่อ)

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้บังคับบัญชา	3.02	1.14	3.03	1.14	-0.08
รวม	3.23	.69	3.33	.69	-1.33

**P < .05

จากตารางที่ 34 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตที่สายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม เป็นรายข้อย่อยในด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยในผลงาน โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 37

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า ทำให้เป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชา	3.45	.78	3.56	.73	-1.3
2. วิทยาเขตสนับสนุนให้ข้าพเจ้า คั้นคว่ำ เพิ่มเติม อยู่เสมอ	3.32	1.05	3.56	.97	-2.23*
3. วิทยาเขตมอบหมายงานให้ข้าพเจ้าได้ทำงานใน ที่สูงขึ้น	3.01	.96	3.14	.96	-1.27
4. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ของวิทยาเขต	2.68	1.18	2.61	1.13	.57
5. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาจากการทำงานใน วิทยาเขต	3.90	1.02	3.89	1.00	.11
รวม	3.27	.77	3.35	.71	-1.00

* $P < .05$ ผลการที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าการตีพิมพ์ จากตารางที่ 37 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสาย
เกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน

ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม เป็นรายข้อย่อยในด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานพบว่า ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่อง วิทยาเขตสนับสนุนให้ศึกษา ค้นคว้า เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

ตารางที่ 38

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ด้านลักษณะของงาน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าราชการครูในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ เพราะเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	3.75	.90	3.77	.91	-.19
2. ข้าพเจ้ามีโอกาสดูแลความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.62	1.08	3.76	.97	-1.20
3. ข้าพเจ้าต้องอาศัยเทคนิค และความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.85	.86	3.94	.71	-1.07

ตารางที่ 38 (ต่อ)

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.67	.80	3.76	.73	-1.14
5. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ ความถนัดของข้าพเจ้า	3.66	.87	3.93	.75	-3.13**
รวม	3.64	.68	3.83	.63	-1.67

**P < .01

จากตารางที่ 38 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยช่างอุตสาหกรรม เป็นรายข้อย่อยในด้านลักษณะของงาน พบว่าข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความถนัด โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรมีความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะพิมพ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู สังกัด
วิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบ

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.52	.86	3.83	.72	-3.54**
2. ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับผิดชอบ	3.80	.89	4.01	.65	-2.58*
3. งานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ	3.42	.95	3.74	.80	-3.46**
4. ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบในงานในหน้าที่เป็นผลดี	3.90	.76	3.92	.67	-.27
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.58	.93	3.76	.78	-1.90
รวม	3.64	.68	3.85	.57	-3.08**

* $P < .01$ ** $P < .05$

จากตารางที่ 39 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตที่สายช่างอุตสาหกรรมเป็นรายข้อย่อยในด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและในด้านความรับผิดชอบมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ ส่วนในเรื่องพอใจในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในทุกเรื่องข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

ตารางที่ 40

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ด้านนโยบายและการบริหาร

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษาของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล แผน 7	3.31	.99	3.36	.92	-.46
2. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีนโยบายการจัดการ การศึกษาที่ชัดเจน	2.92	1.00	3.12	.92	-1.99*
3. การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่ง ต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้	2.97	1.04	3.20	.87	2.14*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อื่น ๆ ได้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ผู้ใช้ท่านมีให้คิดเองและต้องอ้างอิงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

ตารางที่ 40 (ต่อ)

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขต	2.56	1.15	2.54	1.05	.18
5. การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	2.32	1.12	2.56	1.06	-2.79**
รวม	2.82	.81	2.97	.74	-1.87

*P<.05

**P<.01

จากตารางที่ 40 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมเป็นรายข้อย่อยในด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหาร ส่วนในเรื่อง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในทุกเรื่องข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

ตารางที่ 41

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
 ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
 สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นผู้นำและมี ความยุติธรรม	2.96	1.09	3.27	1.02	-2.53*
2. นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.93	.98	3.30	.86	-3.70**
3. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานด้วยความสามัคคี	3.15	1.07	3.46	.99	-2.78**
4. ข้าพเจ้าพอใจในวิธืมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	2.97	.99	3.25	.99	-2.59*
5. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงจังและยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	2.85	1.00	3.22	1.07	-3.26**
รวม	2.98	.92	3.30	.88	-3.30**

* $P < .05$ ** $P < .01$

เอกสารนี้เป็น จากตารางที่ 41 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสาย
 เกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการ
 ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม เป็นรายข้อย่อยในด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง นโยบายที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชัดเจนและเข้าใจง่าย ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ส่วนในเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเป็นผู้นำและมีความยุติธรรมและการพอใจในวิธียอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในทุกเรื่องข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม

ตารางที่ 42

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้ามีห้องทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่	3.23	.97	3.54	.93	-3.00**
2. วิทยาลัยมีพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติงานกับข้าพเจ้าได้เสมอเมื่อจำเป็น	2.80	1.05	2.83	1.04	-.29
3. วิทยาลัย มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	2.52	.97	2.91	1.05	-3.50**

ตารางที่ 42 (ต่อ)

	เกษตรกร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.06	1.09	3.21	.93	-1.41
5. ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถานเทคโนโลยีราชมงคล มีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว	2.38	1.11	2.71	1.03	-2.87**
รวม	2.8	.76	3.04	.68	-3.10**

**P < .01

จากตารางที่ 40 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมเป็นรายย่อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง มีห้องที่ทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือหน้าที่ วิทยาเขตมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง และระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกของสถานเทคโนโลยีราชมงคลมีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว โดยในทุกเรื่อง ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

ตารางที่ 43

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ในวิทยาเขต	3.24	.94	3.22	.98	.89
2. ข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง การทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.41	.82	3.33	.80	.86
3. บรรยากาศในวิทยาเขตมีความสนิทสนมและเป็น กันเองอย่างดี	3.00	1.00	3.06	.87	-.59
4. ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	3.52	.98	3.51	.91	.09
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.29	.95	3.53	.78	-2.56**
รวม	3.29	.72	3.33	.63	-.54

** $P < .01$

จากตารางที่ 41 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมเป็นรายข้ออยู่ในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม

ตารางที่ 44

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรมกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาลัยเกษตรกรรม
ด้านเงินเดือน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.09	1.05	2.86	1.15	1.99*
2. ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา	2.96	.95	3.07	.97	-1.06
3. รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.13	.98	3.08	1.03	.49
4. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ	3.12	.99	3.11	1.05	.13

ตารางที่ 44 (ต่อ)

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
5. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	3.10	.97	2.99	1.12	.96
รวม	3.08	.79	3.02	.86	.65

* $P < .05$

จากตารางที่ 44 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตร กับข้าราชการครู สังกัดวิทยาลัยเกษตรช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรช่างอุตสาหกรรมเป็นรายย่อยในด้านเงินเดือนพบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องเงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	3.85	.80	4.05	.82	2.20*
2. ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในอาชีพของข้าพเจ้า	3.90	.76	4.07	.76	2.11
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้าคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	3.45	.87	3.74	.80	3.20**
4. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	3.43	.86	3.80	.74	4.20**
5. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.37	.89	3.60	.87	2.38*
รวม	3.60	.66	3.85	.62	-3.57**

* $P < .05$ ** $P < .01$

จากตารางที่ 45 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรช่วงอุตสาหกรรม เป็นรายข้อย่อยในด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนในเรื่อง เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาลัยเกษตรช่วงอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาลัยเกษตร

ตารางที่ 46

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่างข้าราชการครู สังกัดวิทยาลัยเกษตรกับข้าราชการครู สังกัดวิทยาลัยเกษตรช่วง อุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ให้ความสำคัญคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.02	.93	3.33	.84	-3.16**
2. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคลนานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.37	.96	3.70	.87	-3.23**
3. ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้มั่นคงดีศรีไม่ น้อยหน้าอาชีพอื่น	3.81	.88	3.98	.79	-1.89

ตารางที่ 46 (ต่อ)

	เกษตรกร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
4. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันเทคโนโลยี ราชวมงคล	3.46	1.02	3.87	.82	-4.10**
5. สถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล ให้สวัสดิการแก่ บุคลากรเท่าเทียมกัน	2.78	1.15	3.19	1.06	-3.37**
รวม	3.29	.80	3.61	.69	-4.00**

** $P < .01$

จากตารางที่ 46 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสาย
เกษตรกร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการ
ทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสาย
เกษตรกร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมเป็นรายข้อย่อยในด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ
ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล
นั้นานเท่าที่ต้องการ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล และสถาบัน
เทคโนโลยีราชวมงคลให้สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน โดยในทุกเรื่องข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกร

ตารางที่ 47

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู ระหว่าง
ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครู
สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ด้านปัจจัยกระตุ้น
และปัจจัยค่าจุนรวม 12 ด้าน

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยกระตุ้น					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	.47	3.91	.47	-.97
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.23	.69	3.33	.69	-1.33
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.27	.77	3.35	.71	-1.00
4. ด้านลักษณะของงาน	3.64	.68	3.83	.63	-1.67
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.64	.68	3.85	.57	-3.08**
รวม	3.54	.52	3.66	.49	-2.02*
ปัจจัยค่าจุน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.82	.81	2.97	.74	-1.87
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	2.98	.92	3.30	.88	-3.30**
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.8	.76	3.04	.68	-3.10**
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.29	.72	3.33	.63	-.54
5. ด้านเงินเดือน	3.08	.79	3.02	.86	.65

ตารางที่ 47 (ต่อ)

	เกษตร		อุตสาหกรรม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.60	.66	3.85	.62	-3.57**
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.29	.80	3.61	.69	-4.00**
รวมปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน 12 ด้าน	3.11	.60	3.30	.54	-2.90**

*P<.05 **P<.01

จากตารางที่ 47 จะพบว่าภาพรวมระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม อันเนื่องมาจากปัจจัยกระตุ้น แล้วพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความรับผิดชอบ โดยข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม อันเนื่องมาจากปัจจัยค้ำจุน ก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้าน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย
อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จำนวน 685 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรจำนวน 221 คน และข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมจำนวน 464 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie และ Morgan ได้ขนาดกลุ่มข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร จำนวน 140 คน และกลุ่มข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม จำนวน 210 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 400 ฉบับ ได้รับคืน 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.5

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Micro Statistics โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ วิเคราะห์การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามเป็น รายด้านของทั้ง 2 ปีวิจัย แล้วประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานตามเกณฑ์ของค่า เฉลี่ย ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูผู้บริหาร และสอน กับข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่าง อุตสาหกรรม วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t-test โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 350 คน เป็นข้าราชการครู ผู้สอนและบริหาร 169 คน คิดเป็นร้อยละ 48.28 เป็นข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว 181 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72

1.2 วุฒិการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ต่ำกว่าปริญญาตรี 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.85 ปริญญาตรี 222 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 สูงกว่าปริญญาตรี 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75

1.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ เพศชาย 237 คน คิดเป็นร้อยละ 67.72 เพศหญิง 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.28

1.4 อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.14 มีอายุราชการ 6 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.57 อายุราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 74.29

2. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมตามทฤษฎี 2 ปีวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.39$) โดยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนปัจจัยค่าจูงมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจในการทำงานทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงรวม 12 ด้าน จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือที่อยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.79$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.77$) ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.75$) และตั้งแต่ลำดับที่ 5-12 ข้าราชการครู สังกัดครูสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.33$) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.32$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.30$) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.17$) เงินเดือน ($\bar{X} = 3.05$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.95$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 2.91$)

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูง พบว่าข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว องค์ประกอบที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ การยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ส่วนองค์ประกอบที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างข้าราชการครู สังกัด วิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูง พบว่า ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความ

พึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร องค์ประกอบที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย มีความพึงพอใจจาก ปัจจัยกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการำงาน ลักษณะของงาน และ ความรับผิดชอบ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเนื่องจากปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยค้ำจุนนี้ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ต่อดองค์ประกอบด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากผลการวิจัยนี้ในภาพรวมอาจกล่าวได้ว่าสอดคล้องกับข้อค้นพบของ กมล รักสวน ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ โดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง¹ และตรงกับข้อค้นพบของ ปราณี อารยะศาสตร์ ซึ่งทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ทั้งระดับโรงเรียน และระดับวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง² จะเห็นว่าไม่ว่าจะศึกษาและวิจัยในปีไหนผลการวิจัยจะออกมาตรงกัน

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ โดยส่วนรวมเมื่อเริ่มเรียงตามอันดับจากมากไปหาน้อยปรากฏผลดังนี้ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงาน 3. ความรับผิดชอบ 4. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน 5. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 8. การยอมรับนับถือ 9. การปกครองบังคับบัญชา 10. เงินเดือน 11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 12. นโยบายและการบริหาร หากพิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานและความรับผิดชอบกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ในปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) อันเป็นผลมาจากตัวงานเอง

องค์ประกอบอันดับที่ 1 ด้านความสำเร็จในการทำงานค่าเฉลี่ย 3.90 โดยส่วนรวมข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย พบว่า "ครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง"³ ถ้าพิจารณาจากตารางที่ 7 จะเห็นว่าข้าราชการครู จะมีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของการทำงาน ที่เป็นงานส่วนบุคคล เช่น การสอน และงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเฉพาะ ส่วนการทำงานเป็นกลุ่ม หรือหมู่คณะ ข้าราชการครู จะไม่พึงพอใจหรือพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเกิดจากการไม่แน่ใจว่า เพื่อนร่วมงานจะเห็นด้วยกับวิธีการทำงานของตน

องค์ประกอบอันดับที่ 2 ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย 3.79 เป็นองค์ประกอบที่ ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับสอง นับว่าสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และตรงกับผลงานวิจัยของ ปราณ อารยะศาสตร์ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานเป็นอันดับสอง"⁴ ถ้าพิจารณาจากตารางที่ 10 จะเห็นว่าข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ จะมีความรู้สึกพึงพอใจมากในการใช้เทคนิค

และความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่จบการศึกษาทางวิชาชีพ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือประเทศอุตสาหกรรมทางการเกษตร และสิ่งที่ให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจน้อยหรือไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านลักษณะงานคือการทำงานที่ข้าราชการครูไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีงานประจำคืองานสอนหนังสือเป็นหลัก ส่วนกิจกรรม หรืองานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานการสอนมีจำกัด ทำให้ข้าราชการครูเกิดความเบื่อหน่ายได้

องค์ประกอบอันดับที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.77 เป็นองค์ประกอบที่ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีความพึงพอใจในการทำงานมากเป็นอันดับสาม ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบเป็นอันดับสาม"⁵ ถ้าพิจารณาจากตารางที่ 11 พบว่าข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีความพึงพอใจต่องานในหน้าที่มาก เนื่องจากหน้าที่หลักของข้าราชการครู คือ การสอนหนังสือ ดังนั้นข้าราชการครูเมื่อได้ทำหน้าที่สอนก็จะเกิดความพึงพอใจ ส่วนในด้านปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถ ข้าราชการครูมีความพึงพอใจน้อยหรือไม่พึงพอใจอาจเกิดจากชั่วโมงการสอนมากเกินไป จำนวนชั้นเรียนมากทำให้ข้าราชการครูไม่แน่ใจในเรื่องคุณภาพของการเรียนการสอน

หากพิจารณาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ 3 อันดับจากพึงพอใจน้อยไปหามากคือ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ เงินเดือน พบว่าอยู่ในองค์ประกอบของปัจจัยค่าจูงทั้งสิ้น

องค์ประกอบอันดับ 12 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 2.91 โดยส่วนรวมข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดหรือไม่พึงพอใจ จากงานวิจัยของ อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล พบว่า "ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งนั้นมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของสารททุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

องค์ประกอบ 3 อันดับสุดท้ายที่ครูอาจารย์ชายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจน้อย หรือไม่พึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้นับคัมภีษา เงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ⁶

จะเห็นได้ว่าผลที่ได้จากการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกันโดยตรงที่เดี๋ยวนี้อาจเนื่องมาจาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันที่เกิดขึ้นใหม่ และจัดการศึกษาด้านวิชาชีพถึง 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรี สายงานการการบริหารแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อย หรือไม่พึงพอใจอาจเป็นเพราะข้าราชการครูไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดี เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร Newcomer กล่าวว่า "คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อเขาจะได้ทราบสภาพการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง"⁷

จากงานวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล น่าจะทบทวนปรับปรุงและแก้ไขระบบการบริหารงานของสถาบัน ให้เกิดความเสมอภาคในการใช้ระเบียบข้อปฏิบัติราชการ ได้พระราชบัญญัติของสถาบันอันเดียวกัน กล่าวคือ ในสภาพปัจจุบันวิทยาเขต จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เมื่อเทียบกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยก็เท่ากับ การเรียนการสอนปีที่ 1 และปีที่ 2 ในมหาวิทยาลัย จากความหมายของคำว่าวิทยาเขต จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีทำให้เกิดข้อจำกัดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครูที่สังกัดวิทยาเขต คือตำแหน่ง ผศ., รศ. และ ศ. ในขณะที่เดียวกัน คณะในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี รับผู้สำเร็จการศึกษาจากชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เข้าศึกษา

ต่อหลักสูตร 2 ปี จากความหมายของคำว่า คณะจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลทำให้ข้าราชการครูที่สังกัดคณะปฏิบัติการสอน ไปสักระยะหนึ่ง ก็สามารถทำปริมาณงานขอตำแหน่งทางวิชาการได้

จากสภาพดังกล่าว สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลน่าจะแก้ไขพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของสถาบัน โดยใช้คำว่าสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะเป็นครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาทั้งคณะ และวิทยาเขตเพื่อที่บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มจะได้รับผลประโยชน์ความก้าวหน้า ทางวิชาการที่ไม่แตกต่างกัน และจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูในสังกัดวิทยาเขตอีกด้วย

องค์ประกอบอันดับ 11 สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานน้อยรองมา ซึ่งตรงกับงานวิจัยของกมล รักษ์สวน พบว่า "ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือ 2 อันดับสุดท้ายได้แก่สภาพของการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา"⁸ ผลของการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูพึงพอใจน้อย หรือไม่พึงพอใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอรวมทั้งระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ไม่มีความสะดวกและคล่องตัว

องค์ประกอบอันดับที่ 10 ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 3.05 เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของคำนิง นกแก้ว พบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากองค์ประกอบในด้านเงินเดือน⁹ แต่จากงานวิจัยนี้จะพบว่า เงินเดือนเป็นสิ่งที่ข้าราชการครูพึงพอใจน้อยเป็นอันดับ 3 แสดงให้เห็นว่าการที่ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ ลาออกหรือโอนย้าย สาเหตุใหญ่ไม่ใช่เกิดจากรื่องเงินเดือน แต่เกิดจากนโยบายและการบริหารของสถาบันและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องใหญ่ ส่วนในด้านเงินเดือนเป็นสาเหตุหรือข้ออ้างที่ทำให้ข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือตัดสินใจลาออก หรือโอนย้ายงานเร็วขึ้น

ไม่ว่าการณีใดๆที่ 3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูระหว่าง

ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีความ

พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร และสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

องค์ประกอบในปัจจัยกระตุ้นที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีสถานะภาพของตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนวิธีการในการบริหารมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา บุคคลภายนอกเกิดการยอมรับนับถือ สิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่มีมากกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนรวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการต่อสัมพันธร่วมกิจกรรมกับบุคคลภายนอกมากกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอน ส่วนองค์ประกอบความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ก็เช่นเดียวกันข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชา เชื่อในความสามารถจึงมักมอบหมายงานให้รับผิดชอบ รวมทั้งข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มักจะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของวิทยาเขตโดยตำแหน่ง จึงมีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

องค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุน ที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านนโยบายและการบริหารข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจะได้รับข่าวสารต่าง ๆ ตามสายงานบังคับบัญชาจึงมีโอกาสดำเนินการรับรู้ถึงแผนการศึกษา และนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน รวมทั้งข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจะต้องกำหนดการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนกลาง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนจึงมีโอกาสมากกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย ดังนั้น ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน จึงมีความรู้สึกพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว เพราะ ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายของสถาบันอันเนื่องมาจากโอกาสในการรับรู้

องค์ประกอบในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหาร

และสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่า ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาเขตให้ความสำคัญแก่ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อม ทั้งระบบการสื่อสาร อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ทั้งยังมียานพาหนะและคนขับพร้อมที่จะออกปฏิบัติการ จึงทำให้ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวที่มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่นเดียวกัน แต่ไม่ได้รับการตอบสนอง ในความต้องการนั้น ๆ

องค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว อาจเป็นเพราะงานในหน้าที่บริหารต้องติดต่oprสานงานกับข้าราชการครูที่มีตำแหน่งทางการบริหารสูงกว่า และข้าราชการครูผู้ได้บังคับบัญชา ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารถือว่า งานในสถาบันจะประสบความสำเร็จได้ ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรในสถาบันและผู้บังคับบัญชาในอันดับสูงขึ้นไปด้วย จากการให้ความสำคัญในองค์ประกอบนี้ ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสร้างความสัมพันธ์ภายในสถาบัน จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ ประจวบ วัจนะรัตน์ เรื่อง งานบริหารของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 ว่างานใด ๆ จะสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคคลหรือคณะครูในโรงเรียนรวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียนด้วย¹⁰

องค์ประกอบในด้านเงินเดือนข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนส่วนมากอายุราชการมากกว่าข้าราชการครูผู้สอนอย่างเดียว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูคือผู้ที่รับราชการมานานปี มีเงินเดือนสูงกว่าผู้รับราชการมาจำนวนน้อยปี

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูระหว่าง

ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร กับข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการ

ครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

องค์ประกอบในปัจจัยกระตุ้นที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐบาลมีการสนับสนุนงานทางด้านอุตสาหกรรมเด่นชัดขึ้น นโยบายของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของรัฐบาล อุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างมากจะเห็นได้จาก รายได้ที่เข้าประเทศ อันดับแรก คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอเสื้อผ้าสำเร็จรูป อุปกรณ์ทาง อิเลคทรอนิกส์และเครื่องประดับ ซึ่งเป็นผลผลิตทางด้านการอุตสาหกรรม วิทยาเขตสายช่าง อุตสาหกรรมผลิตบุคลากรทางด้านช่างอุตสาหกรรมสู่ตลาดแรงงาน จึงมองเห็นถึงความสำคัญ ของงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ย่อมเกิดความพึงพอใจ ส่วนข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตร จำนวนนักศึกษาที่มาสมัครเรียนสาขาเกษตรน้อยลง ซึ่งปัจจุบันเป็นปัญหาทั้งกรมอาชีวศึกษา และ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ดังนั้น ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมย่อม เกิดความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร

องค์ประกอบในปัจจัยค้ำจุนที่ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีสถานที่ตั้งวิทยาเขตอยู่ในตัวเมือง ซึ่งมีสาธารณูปโภค พร้อมมีการคมนาคม และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ อยู่มาก เช่น สถานศึกษาสำหรับบุตรหลาน ข้าราชการ สถานพยาบาล ตลาด โรงมหรสพ ส่วนวิทยาเขตสายเกษตรต้องใช้ที่ดินเป็นจำนวนมาก และที่ดินที่อยู่ในตัวเมืองจะมีราคาแพง ดังนั้น วิทยาเขตสายเกษตรจึงอยู่นอกตัวเมือง ซึ่งที่ ดินราคาถูก จึงมีปัญหาทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น จึงทำให้ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่า ข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม ส่วนองค์ประกอบในด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงสืบเนื่องจากอุตสาหกรรมมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุให้

สถาบันทางการศึกษา โดยเฉพาะช่างอุตสาหกรรมจำเป็นต้องขยายสาขา งาน ให้มีความหลากหลายเพื่อรองรับการขยายตัวทางอุตสาหกรรม ทั้งปัจจุบันและอนาคต ส่วนวิทยาเขตสายเกษตร จำนวนนักศึกษาลดลง ค่านิยมของผู้ที่จะมาเรียนน้อยลง ส่งผลถึงการหยุดการขยายตัวทางการศึกษา และเปิดสาขาใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม

ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการครูทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร ทั้งนี้เพราะข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีปริมาณงานมาก ทั้งนี้จากนโยบายของสถาบันที่รองรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนั้นนอกจากงานการเรียนการสอนที่เป็นงานประจำแล้วยังมีงานอื่นอีก เช่น งานบริการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานเผยแพร่วิชาการ ซึ่งเป็นผลมาจากการขยายตัวทางอุตสาหกรรม ส่วนข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรปริมาณงานมีจำกัดตามการลดตัวทางเกษตร คนเมื่อมีกิจกรรมในการทำงานมากย่อมเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพของตนเอง ดังนั้นข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมจึงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร ส่วนในด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร เช่นกัน ทั้งนี้เพราะข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม มีการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ เต็มที่อยู่แล้ว มีรายได้จากการสอนภายนอกเวลา มีการขยายชั้นเรียน มีการขยายสาขาใหม่ ซึ่งถือเป็นผลสำเร็จในการทำงานและการปกครองบังคับบัญชา ดังนั้นข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม จึงไม่มองหรือมุ่งหวังในตัวผู้บังคับบัญชาสูง ส่วนข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตร ในขณะที่มีปริมาณงานลดลง จำนวนผู้เข้าเรียนน้อยลงจึงมุ่งหวัง และมองไปที่ผู้บังคับบัญชาถึงการดำเนินการแก้ไข วางแผนงานในการพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร เมื่อมีความมุ่งหวังมากแล้วไม่เกิดการตอบสนอง จึงทำให้ผิดหวังมากดังนั้น ข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรจึงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตกลุ่มภาคเหนือ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานน้อย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรปรับปรุงและแก้ไข เพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเฉพาะองค์ประกอบในด้านนโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน สถาบันน่าจะปรับนโยบายและการบริหารงานของคณะและของวิทยาเขตให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรทั้งคณะและวิทยาเขตอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตและข้าราชการครูสังกัดคณะ

2. จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานระหว่าง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ในองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และเงินเดือน ดังนั้นผู้บริหารระดับสูง ควรจะให้ความสำคัญแก่ข้าราชการครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียวมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการทำงานที่สำคัญ ๆ

ห้องพักครู และห้องปฏิบัติการควรจัดให้เหมาะสม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานควรจัดให้พร้อม รวมทั้งเครื่องมือสื่อสารทั้งภายนอกและภายใน สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการครูด้วยกันและสุดท้ายควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมแบ่งเบาภาระให้ข้าราชการครูและครอบครัวมีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น

3. จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรกับข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครู สังกัดวิทยาเขตสายเกษตรในองค์ประกอบ

ด้านความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา จากสภาพปัจจุบันของวิทยาเขตสายเกษตร งานการเรียนการสอนน้อยลงสาเหตุจากจำนวนชั้นเรียนลดลง ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลน่าจะเพิ่มงานหรือขยายงานทางด้านอื่นเพื่อทดแทนงานการเรียนการสอน เช่น งานวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและวิทยาเขตน่าจะเป็นผู้นำในด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ แหล่งต้นน้ำ และในเรื่องของสิ่งแวดล้อม ซึ่งขณะนี้กำลังเป็นปัญหาสำคัญของชาติ และเป็นการสร้างงานให้ข้าราชการครูมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและหน้าที่มากขึ้น ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของวิทยาเขตสายเกษตร ควรจัดห้องปฏิบัติการให้พร้อมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในสำนักงานรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะ เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการครูในสังกัดวิทยาเขตสายเกษตรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกลุ่มภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเปรียบเทียบกับในกลุ่มภาคเหนือ
2. ควรจะมีการวิจัย ความต้องการของข้าราชการครูสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีต่อปัจจัยที่ค่าจุน โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการ

เชิงอรรถ

¹กมล รักสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 192.

²ปราณี อารยะศาสตร์, "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า 122.

³วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518, หน้า 66.

⁴ปราณี อารยะศาสตร์, เรื่องเดียวกัน, หน้า 123.

⁵คานิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 82.

⁶อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล, "ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน," วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527, หน้า 120.

⁷ปราณี อารยะศาสตร์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 20. ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁸กมล รักสวน, เรื่องเดียวกัน, หน้า 193.

⁹ คำนิง นกแก้ว, เรื่องเดียวกัน, หน้า 87.

¹⁰ ประจวบ วัจนะรัตน์, "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7," วิทยานิพนธ์ปริญยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520, หน้า 70.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมล รัชสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

คำนิง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

จรุง ผาสวรรณ. "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอริสเบอร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาตษฎุบัณฑิต มหาวิทยาลัยอินเดียนา, 1972.

จำนงค์ สมประสงค์. หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

เถกิง เจริญศรี. "ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

บัญชา ชลาภิรมย์. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต

สังกัดทบวงมหาวิทาลัย กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โยชนด้านการค้า บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ประจวบ วัจนะรัตน์. "งานบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7."

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.

ปรานี อารยะศาสตร์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย

ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ไพศาล หวังพานิช. "วิธีการวิจัย". เอกสารประกอบคำบรรยายลำดับที่ 12 พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมและวิจัยตำรากองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2531.

ปิฎก โสธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.

ปิฎก โสธร. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2517.

วิรุฬ รัชตวาสน์. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาใน

กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2534.

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ไว้สำหรับการใช้งานโดยไม่แสวงหากำไรไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรม. สำนักงานอธิการบดี. เอกสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่ตรงตามกรอบนี้
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานอธิการ, 2535.

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรม. กองการเจ้าหน้าที่, รายงานการโอนย้ายลาออกของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร, 2535.

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรม. ฝ่ายวิชาการวิทยาเขตภาคพายัพ, รายงานชั่วโมงการสอนของครุอาจารย์วิทยาเขตภาคพายัพ. เชียงใหม่, 2536.

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรม. ฝ่ายประชาสัมพันธ์, เอกสารเผยแพร่และประชาสัมพันธ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานอธิการ, 2536.

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. กรม. สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ, ระเบียบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2536.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513.

สมภรณ์ หุยากรณ์. "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล. "ความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- Beach, Dale S. Personnel Management People at Work. New York : The
McMillan Co., 1965.
- Benton Levis R. Supervision and Management. New York : McGraw Hill
Book Company, 1972.
- Chruden, Herbert J. and other. Personnel Management. Ohio : South-
Western Publishing Company, 1963.
- French, Wendell. The Personnel Management Process. Boston : Houghton
Mifflin, 1964.
- Gibson, R. Oliver, and Hunt Harold, C. The school Personnel
Administrator Boston : Houghton Mifflin Company, 1963.
- Gilmer, Von Haller B. Industrial and Organizational Psychology.
New York : McGraw - Hill, 1971.
- Guba E.G., Getzel J.W. Social Behaeior and Administrative Process.
School Review, 1957.
- Herzberg, Frederick and other. The Motivation to Work. New York :
John Wiley, 1959.
- Jamann, Jo Ann Shafer. "Job Satisfaction and Disatisfaction of
nurse faculty in B.S.N. programs". Dissertation Abstracts
International. Vol.35. No.1

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper & Brothers, 1970.

Mc Clelland, David C. The Achieving Society. New Jersey : D.Van Nostrand Company, Inc., 1961.

Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.

Pigors Paul and Myers, Charles A. Personnel Administration. New York : McGraw Hill Book Company, 1973.

Schmidt, Gene Lillard. "Job Satisfaction among Secondary school Administrators". Dissertation Abstract International. Vol.35. No.12.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of teacher". Explorations in Educational Administration. St.Louis : University of Queensland press, 1973.

Strauss, G. and Sayles, L.R. The Human Problem of Management. New York : Prentice-Hall, Inc., 1960.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2536

1. นางศิรินันท์ ชลินท ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพและความต้องการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สาขาณิชยกรรม เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.สวัสดี อุดมโกชน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ" โดยมีอาจารย์ไพรัตน์ ฝึกน้อย เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 3 มิถุนายน 2536

(นายมนัส สังวรศิลป์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.96

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.พนัส โชติยานนท์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ ออยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.96



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.จันทร์ประภา พลชาติ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ ออยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.96



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.รัชฎา สัมฤทธิ์ผล

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ ออยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.96



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผศ.อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อ นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี บิลันธานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.96

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.บรรเทา กิตติศักดิ์

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ ออยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.7/ว.96



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.อมา สุคนธมาน

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.96

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

18 ตุลาคม 2536

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

เรียน ดร.วราพร ณ น้อยสุวรรณ

ด้วยงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่จะช่วยในการตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษาชื่อนายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ ออยุธยา ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ"

งานบัณฑิตศึกษา หวังว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.7/ว.15

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มกราคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตลำปาง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจใน
การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ" ซึ่ง
โครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมา

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิлянธานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642
โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับราชการใช้งานเพื่อการศึกษาดูงาน ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประชาชนโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร นำไปใช้

ขอสงวนไว้สำหรับราชการ

25 ม.ค. 2537



ที่ ทม 1504.7/ว.115

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มกราคม 2537

เรื่อง ขอดความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจใน
การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ" ซึ่ง
โครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อ วันที่ 28 พฤษภาคม 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลันธานานท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

ศยน ๗๕๐.

อนุศาสตราจารย์บัณฑิตศึกษา เก็บข้อมูลได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19 มค 34



ที่ ทม 1504.7/ว./15

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มกราคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตน่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการนิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจใน
การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ" ซึ่ง
โครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อ วันที่ 28 พฤษภาคม 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลันธานนท์)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

๑๗๖.
อนุญาตให้เก็บข้อมูลได้
14 มี.ค. 37



ที่ ทม 1504.7/ว.15

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มกราคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจใน
การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ" ซึ่ง
โครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อ วันที่ 28 พฤษภาคม 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมา

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี ปิณฑานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เรียน ผอ.

10:00 น. 10/1/37

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกฉบับที่มีการนำไปใช้

12 ๓๐ ๓๗.



ที่ ทม 1504.7/ว. //5

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 มกราคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและ โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจใน
การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ" ซึ่ง
โครงการวิจัยดังกล่าวได้รับอนุมัติแล้วเมื่อ วันที่ 28 พฤษภาคม 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.เมธี บิลินชานานนท์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 663,642

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ข้อมูลนี้ออกไปภายนอก และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

16 มค 37

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรียน อาจารย์.....

ด้วยแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ข้าพเจ้าขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณากรอกแบบสอบถามฉบับนี้ตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเพื่อนำมาวิเคราะห์และวิจัยข้อมูล และจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ

คำชี้แจงในการออกแบบสอบถาม

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาข้อมูล นำมาวิเคราะห์และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคเหนือ คำตอบของท่านจะไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาของท่าน แต่ประการใด เพราะผลการวิจัยจะไม่นำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวม
2. คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด แต่เป็นความคิดตามความรู้สึกของท่านเอง และตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องตรงกับหลักวิชาการหรือตรงกับความรู้สึกของบุคคลอื่น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีส่วน 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อความทั้งหมด 60 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งจะอธิบายวิธีตอบเป็นส่วน ๆ ขอความกรุณาตอบให้ครบทั้ง 2 ส่วน เพราะคำตอบที่สมบูรณ์ของท่านมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล อย่างยิ่งและขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 โปรดกาเครื่องหมายลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่ () ครูผู้สอนและบริหาร
() ครูผู้ทำการสอนอย่างเดียว
2. เพศ () ชาย
() หญิง
3. วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุราชการ () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() มากกว่า 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 โปรดกาเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น และ โปรดกาเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นทุกข้อ

	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้เสร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเสมอ					
2. ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในผลงานที่ทำเสร็จไปแล้ว					
4. ผลงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล					
5. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ชอบวิธีการทำงานของข้าพเจ้า					

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
การยอมรับนับถือ					
6. ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ					
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าข้าพเจ้าเป็นสมาชิกที่สำคัญคน หนึ่งของวิทยาเขต					
9. ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงาน ของข้าพเจ้า					
10. ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
11. งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้เป็นที่ ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
12. วิทยาเขตสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ					

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
13. วิทยาเขต มอบหมายงานให้ข้าพเจ้า ได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของวิทยาเขต					
15. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากจาก การทำงานในวิทยาเขต					
ลักษณะของงาน					
16. ข้าพเจ้าชอบงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้า ปฏิบัติเพราะเป็นงานที่ท้าทายความ สามารถ					
17. ข้าพเจ้ามีโอกาสนำความรู้ ความ สามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
18. ข้าพเจ้าต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน					
19. งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิก ภาพของข้าพเจ้า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่าทางใดก็ตาม ถ้ามีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
20. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำ ตรงกับความรู้และความถนัดของ ข้าพเจ้า					
<u>ความรับผิดชอบ</u>					
21. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้ บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมาย					
22. ข้าพเจ้าพอใจในหน้าที่และงานที่ได้ รับผิดชอบ					
23. งานในความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามี ปริมาณเหมาะสมกับความสามารถ					
24. ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบในงานใน หน้าที่เป็นผลดี					
25. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ ปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นนอกเหนือ
จากนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
<u>นโยบายและการบริหาร</u>					
26. ข้าพเจ้าเข้าใจในแผนพัฒนาการศึกษา ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล แผน 7					
27. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีนโยบาย การจัดการศึกษาที่ชัดเจน					
28. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่งต่าง ๆ มีความชัดเจนและ ปฏิบัติได้					
29. ข้าพเจ้ามีส่วนในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของวิทยาเขต					
30. การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็น ผู้บริหารและผู้ช่วยสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน					
<u>การปกครองบังคับบัญชา</u>					
31. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็น ผู้นำและมีความยุติธรรม					

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
32. นโยบายที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาของ ข้าพเจ้าชัดเจนและเข้าใจง่าย					
33. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความสามัคคี					
34. ข้าพเจ้าพอใจในวิธียอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา					
35. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริง- ใจและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
36. ข้าพเจ้ามีห้องทำงานที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งหรือหน้าที่					
37. วิทยาเขตมียานพาหนะและคนขับพร้อม ที่จะออกปฏิบัติงานกับข้าพเจ้าได้เสมอ					
<u>เมื่อจำเป็น</u>					
38. วิทยาเขตมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง					

เอกสารนี้เป็นเครื่องมือที่จัดทำขึ้นโดยกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูงและต้องอภัยโทษแก่ผู้จัดทำเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
39. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
40. ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความสะดวกคล่องตัวและรวดเร็ว					
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>					
41. ข้าพเจ้าพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในวิทยาเขต					
42. ข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัว					
43. บรรยากาศในวิทยาเขตมีความสนิทยามและเป็นกันเองอย่างดี					
44. ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารราชการสงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่สามารถตีใจทั้งต้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหาเอกสารดังกล่าวลงสู่สื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยไม่ได้รับอนุญาตจากศูนย์บริหารคลังข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
45. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
<u>เงินเดือน</u>					
46. เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
47. ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอมา					
48. รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
49. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ					
50. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
<u>ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน</u>					
51. อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพที่มี เกียรติในสังคม					
52. ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความพึงพอใจ ในอาชีพของข้าพเจ้า					
53. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ข้าพเจ้าต้องรับผิดชอบ อยู่ในปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้าคิดว่า เหมาะสมดีแล้ว					
54. ข้าพเจ้า ได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป ในฐานะที่ทำงาน ในสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล					
55. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง					
<u>ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</u>					
56. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ มาก	พึงพอใจ ปานกลาง	พึงพอใจ น้อย	พึงพอใจ น้อยที่สุด
57. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานใน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลนั้นาน เท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ					
58. ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่ขณะนี้ ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ					
59. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานใน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล					
60. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ให้ สวัสดิการแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน					

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติการศึกษาของผู้ทำการวิจัย

นายสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา เกิดเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2497
ปัจจุบันอายุ 40 ปี รัชมการตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 5 แผนกออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคพายัพ

ปี 2512 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีรัตนานนท์

ปี 2519 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนช่างกลพระรามหก

ปี 2521 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัย
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ

ปี 2523 สำเร็จการศึกษาระดับประโยคครูมัธยมจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ

ปี 2530 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยครูเชียงใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้