

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในภาคภาคใต้

MOTIVATING FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF  
INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS IN PRIVATE  
VOCATIONAL SCHOOLS IN SOUTHERN REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สงขลานครินทร์เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

ISBN 974-646-247-5

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

MOTIVATING FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF  
INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS IN PRIVATE  
VOCATIONAL SCHOOLS IN SOUTHERN REGION



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2544

ISBN 974-648-247-5

**MOTIVATING FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF  
INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS IN PRIVATE  
VOCATIONAL SCHOOLS IN SOUTHERN REGION**



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

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้งแต่วันที่ 2001 เป็นต้นไปจนถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ISBN 974-648-247-5**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ **COPYRIGHT 2001** มิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

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

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชน  
อาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้  
MOTIVATING FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF  
INDUSTRIAL EDUCATION TEACHERS IN PRIVATE VOCATIONAL  
SCHOOLS IN SOUTHERN REGION

ชื่อนักศึกษา นายนิกร ดุกสุกแก้ว  
รหัสประจำตัว 41064140  
ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา  
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์  
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สวัสดี อุดมโกชน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ดร.มาลัย	จีรวัดนเกษตร์
ดร.สวัสดี	อุดมโกชน์
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ
ดร.ณรงค์	พิมสาร
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 27 มีนาคม 2544 เวลา 13.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องแจ้งให้บัณฑิตวิทยาลัยทราบทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2544

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้
นักศึกษา	นายนิกร ดุกสุกแก้ว
รหัสประจำตัว	41064140
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2544
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	ดร. มาลัย จีรวฒนเกษตร
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. สวัสดิ์ อุดมโกชนัน

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จุดประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ และเปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูช่างอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2542 จำนวน 250 คน ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้ :

1. ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านงานลักษณะทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้าน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

2. ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน ด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

<b>Thesis Title</b>	Motivating Factors Affecting Self Development of Industrial Education Teachers in Private Vocational Schools in Southern region
<b>Student</b>	Mr.Nikorn Dooksookkeaw
<b>Student ID.</b>	41064140
<b>Degree</b>	Master of Industrial Education In Vocational Administration
<b>Programme</b>	Vocational Administration
<b>Year</b>	2001
<b>Thesis Advisor</b>	Dr. Malai Gerawatanakaset
<b>Thesis Co-advisor</b>	Dr. Sawat Udomphoch

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study motivating factors affecting self development of industrial education teachers in private vocational schools in southern region, and to compare motivating factors affecting self development of those industrial education teachers who differed in terms of; working experiences, educational qualification, and marital status. The data were collected by the researcher through a questionnaire, from 250 industrial education teachers teaching in private vocational schools in southern region under the Office of Private Education Commission, in B.E. 2542.

#### The results revealed that :

1. Aspects of motivation factors affecting self development of industrial teachers of private schools in southern region were; present job, and job in general, while those in affecting self development of the teachers were; salary, opportunities for promotion, supervision, and people on job.

2. As a whole, industrial teachers who differed in terms of working experiences indicated no statistically significant difference in their perceptions of motivating factors affecting their self development. When individual aspects were considered, it was found that they indicated a statistically significant difference at the .01 level in their perceptions of motivating factors affecting self development for an aspect namely advancement.

3. More Over, industrial teachers who differed in terms of educational qualification indicated no statistically significant difference in their perceptions of motivating factors affecting

their self development. When individual aspects were considered, it was found that they indicated a statistically significant difference at the .05 level in their perceptions of motivating factors affecting their self development for an aspect called advancement.

4. Finally, industrial teachers who differed in terms of marital status indicated no statistically significant difference in their perceptions of motivating factors affecting their self development. When individual aspects were considered, it was found that they indicated a statistically significant difference at the .001 level in their perceptions of motivating factors affecting their self development for an aspect namely advancement.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยคำแนะนำและคำปรึกษาของ ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์ และ ดร.สวัสดิ์ อุดมโกชน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้กำลังใจต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ของผู้วิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาเอื้อเฟื้อและความเสียสละของท่านอาจารย์ที่มีต่อผู้วิจัยและขอกราบขอบพระคุณต่อท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ร่วมรุ่นที่ 12 สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือในทุกๆ ด้านแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ทุกท่านที่กรุณาช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์จรัส อติวิทยากรณ์ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี ที่กรุณาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และให้คำปรึกษาในทุกๆ ด้านมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ตลอดจนนักเรียนนักศึกษา โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยีทุกคน ที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงท่านอาจารย์เชน สุขสวี่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนทุนการศึกษา ทุนการวิจัยในทุกๆ ด้านแก่ผู้วิจัย

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ คุณพ่อ คุณแม่ ครูบาอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิกร ดุกสุกแก้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 หลักการบริหาร.....	9
2.1.1 การบริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	10
2.1.2 การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.....	11
2.2 การจูงใจ.....	12
2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	12
2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	13
2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ.....	13
2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ.....	17
2.2.5 ประโยชน์ของการจูงใจ.....	17
2.3 การพัฒนาตนเอง.....	18
2.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	18
2.3.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง.....	20
2.4 ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	21

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน.....	24
2.4.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน.....	26
2.4.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง.....	27
2.4.4 การนิเทศงาน.....	28
2.4.5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน.....	30
2.4.6 ลักษณะงานทั่วไป.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องที่ใช้ในการวิจัย.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	67
5.2 สมมุติการวิจัย.....	67
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	69
5.5 อภิปรายผล.....	72
5.6 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อโรงเรียน ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	34
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสิทธิภาพ ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพสมรส.....	39
4.2 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน.....	40
4.3 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ใน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน.....	42
4.4 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ใน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง.....	44
4.5 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในด้านการนิเทศงาน.....	45
4.6 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ในด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน.....	48
4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อการ พัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในด้านลักษณะงานทั่วไป.....	50
4.8 แสดงภาพรวม ของจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของ ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้.....	52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	54
4.10 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามคุณวุฒิ.....	55
4.11 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	56
4.12 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ .....	57

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg .....	16
4.1 แสดงค่าระดับการพอใจ และไม่พอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ .....	53



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับการจัดการศึกษา คือ ปัจจัยสำคัญของชีวิต เพราะการศึกษาที่ดีมีคุณภาพสามารถสร้างสรรค์ บันดาลให้ เกิดความเจริญมั่นคงเกือบทุกอย่างในบุคคล ( กรมวิชาการ. 2534 : พระบรมราโชวาท ) ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือพัฒนาคน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ รัฐธรรมนูญจึงกำหนดให้รัฐจัดการศึกษาอย่างดีที่สุด ( วิทยุ โทร. 2532 : 3 ) ด้วยสาเหตุที่ว่า การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ประชากรที่มีพื้นฐานการศึกษาสูงย่อมสามารถพัฒนา ประเทศชาติ ให้เจริญรุดหน้าได้มากและรวดเร็ว ทุกชาติจึงพยายามจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนใน รูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษาพื้นฐาน ได้แก่ การประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตามรัฐบาลจะไม่สามารถจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากข้อจำกัด บางประการ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา ในสังคมเสรีประชาธิปไตย รัฐบาลร่วมมือกับเอกชน จัดการศึกษา และเพื่อส่งเสริมการขยายโอกาสทางการศึกษา แก่ประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ประเทศไทยเปิดโอกาสให้เอกชนดำเนินธุรกิจการศึกษาได้กว้างขวางและหลากหลาย ทั้งนี้สถาน ศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งในส่วนของการอาชีวศึกษา และทุกระดับการศึกษา ( คู่มือดำเนินงานโรงเรียนเอกชน. 2532 : 3 ) ดังนั้นการศึกษาเอกชนจึงมีส่วนสำคัญในการช่วย พัฒนาบุคลากรของชาติให้มีความรู้และคุณภาพ ตลอดจนสามารถพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า อีกทางหนึ่งด้วย ( ก่อ สวัสดิพานิชย์ . 2535 : คำขวัญ ) และในนโยบายการศึกษาเอกชนตามแผน การศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2535 มีว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้นให้ มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารการจัดการ สามารถพึ่งตนเองได้โดยรัฐให้การสนับสนุน ด้านวิชาการ ทรัพยากร การอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และการรับรองมาตรฐาน ” ( สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 21 ) และในคำแถลงนโยบายของรัฐบาลต่อ สภาผู้แทนราษฎร เมื่อ 11 ธันวาคม 2539 รัฐบาลยืนยันว่าจะส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเอกชนเพื่อ ยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐาน และสนับสนุนให้โรงเรียนได้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐเพิ่มมากขึ้น ( สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 20 )

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ไป และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ พัฒนาคุณภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด กระบวนการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เท่านั้น ที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การศึกษาไทยที่พึงประสงค์ คือ การจัดกระบวนการ

ศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจและสังคม ให้คนไทยมีคุณลักษณะ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ( สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 16 ) และการจัดการศึกษาเอกชน ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ( พ.ศ. 2540-2544 ) ได้มีนโยบายให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น และลดบทบาทการศึกษาของรัฐให้น้อยลง ด้วยการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบให้เอื้อต่อการลงทุนจัดการศึกษา โดยการฝึกอบรมให้ภาคเอกชน สนับสนุนทางวิชาการและการเงิน แก่ภาคเอกชน ด้วยการหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการรับรองมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับการศึกษาและควบคุมกำกับดูแลการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้ผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มุ่งให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มุ่งให้ทุกคนเข้าถึงมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย มุ่งระดมสรรพกำลังทุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ( สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 19 )

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดภาระหน้าที่และขอบข่ายการบริหารโรงเรียนเอกชนไว้หกงาน คือ งานบุคลากร งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 9 ) สำหรับการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเอกชนเป็นภาระหน้าที่ ที่สำคัญมาก มีขอบข่ายงานครอบคลุมในเรื่องการดำเนินงานเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร การได้มาหรือการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การใช้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บริการบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 4 )

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ถือเป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความสามารถในการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือการบริหารงาน คือการบริหารคน และคนจัดเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร (รุ่ง แก้วแดง. 2531:1) การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับครู ครูโรงเรียนเอกชนจำนวนมากต้องลาออกจากงานในแต่ละปีการศึกษาเนื่องจากขัดแย้งระหว่างครูกับผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่ เพราะผู้บริหารเหล่านั้นเน้นทางธุรกิจมากกว่าระบบบริหาร จึงทำให้ครูไม่สามารถทนต่อระบบการบริหารที่ค่อนข้างจะเผด็จการหรือสภาพการปฏิบัติงานที่หนัก ซึ่งผู้บังคับบัญชามอบให้มากเกินไป (จรัส เกิดควร. 2526 : 107 ) และยังมีครูเอกชนบางส่วนในหลายโรงเรียนต้องรับเงินเดือนต่ำกว่า

วุฒิ โรงเรียนแก้ไขโดยการจ้างครูที่มีวุฒิต่ำ ลดจำนวนครูผู้สอนตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม (ประชุม รอดประเสริฐ. 2533 : 2 )

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหาร และบริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่ใช่แนวทางและเทคนิคการบริหารที่มุ่งประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ดีขาดความชำนาญ หรือทักษะพื้นฐาน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน อีกทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.2531 : 5 )จึงส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการ - การการศึกษาเอกชนร่วมกับสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4 ได้ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ในปีการศึกษา 2539 ในโครงการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนามาตรฐานบุคลากรโรงเรียนเอกชน ในเขตการศึกษา 4 (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตการศึกษา 4. 2539 : 1 )

ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แบ่งเป็นสองฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายที่ทำการสอนวิชาสามัญ ซึ่งหมายถึง วิชาวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ครูอาจารย์ฝ่ายนี้ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาด้านวิชาครู จึงไม่มีปัญหาทางด้านการสอน อีกฝ่ายหนึ่งคือครูอาจารย์ทำการสอนวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิชาเฉพาะสาขา คือวิชาช่างอุตสาหกรรม ประกอบด้วยครูอาจารย์ที่มีวุฒินุปรโยญา และมีบางส่วนมีวุฒิปริญญาตรีเฉพาะสาขาวิชา เป็นที่น่าสังเกตว่า ครูอาจารย์ทำการสอนวิชาชีพเฉพาะสาขาหรือครูสอนวิชาช่างส่วนใหญ่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านวิชาครู เป็นผลให้ประสบปัญหาด้านการสอน และเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านการเรียน โดยตรงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนรู้สึกวิตกกังวล ทั้งนี้เพราะกรมอาชีวศึกษาประกาศนโยบายใหม่ให้เร่งรัดพัฒนาการเรียนการสอน ให้เป็นกระบวนการที่ครบวงจร เพื่อคุณภาพของนักเรียนที่จะมีความพร้อมอันจะออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายนี้ สอดคล้องกับความเห็นของ บรรจง ชูสกุลชาติ (2528 : 11-12) กล่าวถึง การจัดการอาชีวศึกษาครบวงจร จะต้องเน้นคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ นิสัยรักการทำงาน และปรับปรุงคุณภาพอันพึงประสงค์ในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียนด้วย ผู้บริหารในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงคำนึงถึงความสำคัญของนโยบายนี้ ต่างเร่งรัดให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานด้านการสอน และการอบรมให้นักเรียนมีบุคลิกภาพตามต้องการ เพื่อให้การฝึกอาชีพด้านทักษะมีประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นเป็นที่น่าสนใจ ครูสอนวิชาช่างเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และจากคู่มือดำเนินงานโรงเรียนเอกชน ( 2532 : 5 ) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของโรงเรียนในด้านครูอาจารย์ ส่งผลกระทบต่อนักเรียนในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมั่นคงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนขึ้นอยู่กับคุณภาพของนักเรียน ความสามารถในการออกไปประกอบอาชีพตาม

สาขาวิชาที่เรียน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของครูสอนวิชาช่าง กองโรงเรียนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2532 : 10 ) กล่าวว่า ในสภาพปัจจุบัน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประสบปัญหาด้านครูสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีรายได้น้อย อีกทั้งผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่งบุคลากรเข้าอบรม ประชุมสัมมนา และการจัดให้มีการศึกษาต่อไม่ทั่วถึง และยังไม่ยุติธรรมสำหรับทุกคน ทำให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งไม่เท่าเทียมกัน และจากการอบรมสัมมนาปฏิบัติการเรื่องกรณีศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา (2534 : 7 ) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การจัดการกรณีศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการกรณีศึกษา รวมถึงขาดการประสานงานกับแหล่งวิชาการต่างๆ นอกจากนี้ยังขาดงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนขาดการสนับสนุนและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครูสอนวิชาช่างจึงมีความรู้ที่ต่ำกว่าตนเองไม่ได้รับความไว้วางใจในการจัดการเรียนการสอน

ด้วยเหตุที่การมุ่งใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ที่ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมเกิดขึ้น ซึ่งในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหาร โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมเอกชนอาชีวศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู และจะยังผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1.3.1 ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

1.3.2 ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีคุณวุฒิต่างกันมี ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

1.3.3 ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีสถานภาพการ สมรสต่างกันมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เนื่องจากการจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น คนงานที่ได้รับการจูงใจมาก ก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่ม ทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะให้เป็นประโยชน์มากที่สุด (อรุณ รักธรรม. 2517 : 280) และการที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำได้นานจะต้องอาศัยแรงจูงใจ 5 อย่าง คือ (ภิญโญ สาร. 2517:270-271)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียงเกียรติยศและอำนาจ
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงานสะอาด สบาย
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมในหน่วย งานดี
5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง

ดังนั้น การจูงใจจึงมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา ธิราช ( 2535 : 321 ) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือพื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมด หมายความว่า แรง จูงใจของบุคลากรในการพัฒนา และความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการ พัฒนา กระบวนการพัฒนานั้นมาจากความสนใจ และความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กรคือ การจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเอง โดยการให้โอกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และการให้สนับสนุนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ อัมภา บุญช่วย (2531 : 81 ) ที่อธิบายว่าการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวงไม่ว่า เป็นการพัฒนาที่มงาน ครอบครัว องค์กร หรือประเทศชาติ หากปราศจากการพัฒนาตนเองแล้วก็ ไม่สามารถจะไปพัฒนาคนอื่นให้เขายอมรับฟัง เชื่อถือ และศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการค้า ไม่ว่าการ และสอดคล้องกับ Maslow ( อังโน ธงชัย สันติวงษ์. 2536 : 383 ) ที่ว่ามนุษย์ทุกคนพัฒนาได้และ ต้องการเป็นผู้มีคุณค่า และความพึงพอใจตนเอง ถ้าหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ตามลำดับขั้นแล้ว มนุษย์จะพัฒนาตนเองขึ้นเป็นลำดับขั้น เพื่อความสำเร็จแห่งตน ด้วยเหตุที่ว่าแรง

จึงใจนั้นจะส่งผลให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ โดยอาศัยตามแนวความคิดของ Smith and Others. (อ้างใน Semapakdi Virachai.1980 : 11-34 ) ภายใต้อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง 6 ด้านคือ

1. ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job)
2. ด้านเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน(present pay)
3. ด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (opportunity for promotion)
4. ด้านการนิเทศงาน (supervision)
5. ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (people on your present job)
6. ด้านลักษณะงานทั่วไป (job in general)

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำนวน 14 โรงเรียน ภายใต้อปัจจัย 6 ด้าน

1. ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job)
2. ด้านเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน(present pay)
3. ด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (opportunity for promotion)
4. ด้านการนิเทศงาน (supervision)
5. ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (people on your present job)
6. ด้านลักษณะงานทั่วไป (job in general)

### 1.6 ขั้นตอนของการวิจัย

#### 1.6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น ครูสอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ปีการศึกษา 2542 จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 492 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร 492 คน ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเก็บข้อมูล 250 คน โดยเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ แล้วเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ( Simple Random Sampling)

## 1.6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

### 1.6.2.1 ตัวแปรอิสระ

(1) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

(2) คุณวุฒิ จำแนกเป็น

1. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

(3) สถานภาพการสมรส จำแนกเป็น

1. โสด
2. สมรสแล้ว

### 1.6.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ภายใต้ปัจจัย 6 ด้าน คือ

- (1) ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- (2) ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
- (3) ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
- (4) ด้านการนิเทศงาน
- (5) ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน
- (6) ด้านลักษณะงานทั่วไป

## 1.6.3 ขอบเขตพื้นที่ หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้เท่านั้น

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามคำศัพท์ ดังนี้คือ

1.7.1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีความรู้

ความรู้สึกที่เป็นบวกในการพัฒนาตนเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน

1.7.1.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง งานตรงกับความรู้ความสามารถ ทำท

เป็นงานที่ดี ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีประโยชน์ไม่เป็นภัยต่อสุขภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และเกิดความภาคภูมิใจในงาน

1.7.1.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนจ่ายให้ครูช่างอุตสาหกรรมเป็นรายเดือน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

1.7.1.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหมายถึง ช่องทางที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งช่องทางที่จะได้รับความชอบ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการอบรม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.7.1.4 การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ต่อครูช่างอุตสาหกรรม

1.7.1.5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน หมายถึง คณะครูอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเดียวกัน

1.7.1.6 ลักษณะงานทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีนโยบายเป้าหมาย และขอบข่ายที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้รู้สึกว่าเป็นงานที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเทไป

1.7.2 ครูช่างอุตสาหกรรม หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

1.7.3 โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตภาคใต้

1.7.4 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่บุคลากรทำงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

1.7.5 คุณวุฒิ หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่บุคลากรสำเร็จในระดับต่างๆ ซึ่งได้กำหนดไว้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ จำแนกเป็น

1. ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

1.7.6 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพของบุคลากรที่แสดงว่ายังเป็นโสดหรือสมรสแล้ว จำแนกเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. โสด
2. สมรสแล้ว

## บทที่ 2

# ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาในเรื่องของ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กล่าวรายละเอียดตามลำดับหัวข้อดังนี้

### 2.1 หลักการบริหาร

2.1.1 การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

2.1.2 การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

### 2.2 การจูงใจ

2.2.1 ความหมายของการจูงใจ

2.2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ

2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

2.2.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

### 2.3 การพัฒนาตนเอง

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

2.3.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

### 2.4 ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง

2.4.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Work on Your Present Job)

2.4.2 เงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน(Present Pay)

2.4.3 โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (Opportunity for Promotion)

2.4.4 การนิเทศงาน (Supervision)

2.4.5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (People on Your Present Job)

2.4.6 ลักษณะงานทั่วไป (Job in General)

### 2.1 หลักการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ให้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลแบบสองหน้า และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่ตรงตามกรณีไปใช้  
สำเร็จลุล่วงตามที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ  
อย่างเหมาะสม เรียกว่าการบริหาร ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน ( 2526 : 6 ) กล่าวว่า การบริหารเป็นการใช้

ศาสตร์และศิลปะในการนำเอาทรัพยากรในการบริหารมาประกอบกับกระบวนการบริหารให้บรรลุ ประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.1 การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

Harris (อ้างใน จรัส อติวิทยากรณ์. 2536 : 9) ได้แบ่งงานบริหารโรงเรียนออกได้ เป็น 5 ประการคือ

1. งานนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาครูด้านการสอน
2. งานด้านการจัดการเรียนการสอน
3. งานบริการพิเศษ เช่น แนะนำ กิจกรรมเสริมหลักสูตร บริการทางด้านสุขภาพ

อนามัยนักเรียน

4. งานด้านธุรการ ที่เกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน การพัสดุ อาคารสถานที่
5. งานบริหารทั่วไป เป็นงานประสานงานทั้ง 4 ด้านข้างต้นเข้าด้วยกัน

ธำรง บัวศรี ( 2535 : 51- 52) การบริหารโรงเรียน เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนการสอน เพื่อให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย แต่ต้องรับผิดชอบงานของโรงเรียนตั้งแต่ งานสูงสุดจนมาถึงงานต่ำสุด โดยผู้บริหารต้องให้กำลังใจ และส่งเสริมผู้ที่ทำงานดีงาม นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน และยังเป็นผู้คอยประสานงานโรงเรียนกับชุมชนอีกด้วย ความรับผิดชอบที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. รับผิดชอบในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบาย
  2. รับผิดชอบต่อความปลอดภัย สวัสดิภาพและพัฒนาการของเด็กในโรงเรียน
  3. รับผิดชอบต่อการจัดบริการที่จำเป็นแก่เด็กและครู เช่น บริการด้านแนะแนว
- แก่เด็ก บริการด้านที่พักอาศัยแก่ครู เป็นต้น
4. รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของครูด้านวิชาการ และวิชาชีพ
  5. รับผิดชอบต่อด้านการหาแนวทางให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเจริญขึ้น

การบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จัดกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ การดำเนินงาน ประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) ได้แก่ ผู้บริหาร ครู อาคารสถานที่ บรรยากาศเป็นต้น ซึ่งเปรียบเสมือนวัตถุดิบ หรือทรัพยากรที่ใช้สำหรับป้อนเข้ากระบวนการ (Process) ซึ่งได้แก่ กระบวนการบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมนักเรียน ผลสุดท้ายที่ได้รับคือผลผลิต (Output) ของโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และจะมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในลักษณะภาพพจน์ของโรงเรียน ในทรรศนะของผู้ปกครองและชุมชนในการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ควรพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งควรคำนึงถึงการไม่ว่ากรรมใดทางสิ่งอื่น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ พัฒนา 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ
2. การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

### 3. การพัฒนาภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน

แนวการพัฒนาโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ( 2534 : 17-18 ) ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อาจจะมีข้อจำกัดในเรื่องปัจจัยตัวป้อน เช่น บุคลากรมีวุฒิไม่เพียงพอ หรือนักศึกษาคือยสตีปัญญา หรือมาจากครอบครัวฐานะยากจน แต่อาจจะแก้ไขได้ด้วยกระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการจัดกิจกรรม ดังนั้นการปรับระบบบริหารโรงเรียนให้กระบวนการดำเนินงานเอื้ออำนวยต่อการปรับปรุงปัจจัยตัวป้อน การปรับระบบบริหารโรงเรียนดังกล่าวนี้ย่อมแตกต่างกันไปตามสภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียนเอกชนแต่ละแห่ง การบริหารโรงเรียนเพื่อไปสู่เกณฑ์มาตรฐาน ควรมีการพัฒนา 8 องค์ประกอบ คือ

1. ปรัชญา แนวนโยบายของโรงเรียน ซึ่งถือว่า จะสามารถบอกจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้
2. การเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดให้แก่นักเรียน นับตั้งแต่วันแรกที่นักเรียนเข้าสู่โรงเรียนจนกระทั่งวันที่นักเรียนออกจากโรงเรียน
3. งานกิจการนักเรียน ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอีกส่วนหนึ่งของทุกโรงเรียนในการจัดบริการ และกิจกรรมนักเรียนให้เป็นส่วนส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนการสอน ของโรงเรียนโดยตรง
4. การบริหารงานบุคลากร ซึ่งหมายถึงการจัดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน
5. การบริหารงานธุรการและการเงิน ซึ่งหมายถึง ภารกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานสารบรรณ งานเอกสาร และหลักฐานต่าง ๆ ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
6. การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งหมายถึงภารกิจในการบริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ในชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
7. การบริหารงานอาคาร ซึ่งหมายถึงสถานที่ภารกิจที่เกี่ยวกับการ จัดหา ดูแล บำรุง รักษา การใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และบริเวณของโรงเรียน
8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งหมายถึง ผลผลิตอันเกิดจากการจัดการศึกษาของโรงเรียน

#### 2.1.2 การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) กล่าวว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่ และการใช้คนเก่าในลักษณะที่ให้ได้ผลงาน และการบริการจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อน

ตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัยการให้พ้นจากงาน ตลอดจนการจ่ายบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว

กัญญา สาทร (2517 : 7) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล คือการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงิน และวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้ก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2516 : 6) ให้นิยามว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ให้ได้คนใช้คน และบำรุงคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ด้านการรับสมัคร การคัดเลือกการฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ส่วนซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 10 -13) อธิบายถึงขอบข่ายการบริหารบุคคลากรไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคคลากรประกอบด้วย

1. การวางแผน เช่น กำหนดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ การวางแผนจัดอัตรา กำลังคน การกำหนดแผนงาน การกำหนดแผนบุคคล การกำหนดอัตรา เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นต้น
2. การสรรหา เช่น การคัดเลือก การรับสมัครสอบ การสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น
3. การพัฒนาบำรุงรักษา เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้ผลตอบแทน การให้สวัสดิการ การจูงใจ การปกครองรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น
4. การประเมินผล เช่น การลดการเพิ่มอัตรากำลัง การยุบเลิกหน่วยงาน การหย่อนสมรรถภาพ การออกจากงาน การโยกย้าย การเกษียณอายุ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารบุคคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง การกำหนดงานอย่างมีเป้าหมาย และขอบข่ายงานที่ชัดเจน โดยมอบหมายงานตามความสามารถ ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจ ให้บุคคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

## 2.2 การจูงใจ

### 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Dale S. Beach (อ้างใน พงศ์ศักดิ์ โกมลเสน. 2537 : 17) ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของ มนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยผลักดันไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 226) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การบังคับ

ต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 309) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้น ได้ต้องมีแรงจูงใจเหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจสิ่งจูงใจอาจมีได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

สรุป แรงจูงใจ คือ อิทธิพลของพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุตามความต้องการของตนเอง พลังที่มีอยู่ในตัวคนเหล่านี้เกิดจากการขั้วและสิ่งล่อใจต่าง ๆ ทำให้เกิดพลังของความต้องการนั่นเอง

### 2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

อรุณ รักธรรม (2517 : 280) การจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นคนงานที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะทำงาน โดยใช้ทักษะให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

ภิญโญ สาธร (2517 : 270-271) กล่าวบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำได้นาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีชื่อเสียงเกียรติยศและอำนาจ
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น มีสภาพห้องทำงานสะอาดสบาย
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมในหน่วยงานดี
5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง การจูงใจและความสามารถของงานต่างก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งเป็นตัวนำทำให้เกิดผลผลิตสูง

### 2.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีการจูงใจ ของ Abraham H. Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg มาประกอบในบทนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (อ้างใน เมธี ปิณฑานนท์. 2529 : 120) ได้ศึกษาแรงจูงใจโดยมีความเชื่อเป็นหลักการเบื้องต้น 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไปไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนใจในการความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ยังมีความต้องการต่อไปในสำคัญ

2. อิทธิพลใด ๆ จะมีต่อมนุษย์ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็จะตามมา

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้แล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ องค์การจะต้องตอบสนองความต้องการ ด้วยการจ่าย ค่าจ้าง ค่าแรง ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม การปลดออก ไล่ออก

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการในระดับสูงขึ้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งทางสังคมและได้รับการยอมรับความรักจากเพื่อนร่วมงาน องค์การตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วยการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ความคิดที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคมนวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถและรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self realization or Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากนึกอยากจะเป็น นึกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใคบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ก็ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งนี้ผู้เขียนขอสงวนสิทธิ์ในข้อมูลและข้อมูลส่วนบุคคลที่มีอยู่และไม่รับผิดชอบต่อ

เมื่อมนุษย์ได้รับความอึดใจจากความต้องการลำดับต่าง ๆ จนถึงขั้นสุดท้ายหมดแล้ว มนุษย์ก็ยังไม่หมดความต้องการและความดิ้นรนเพราะบุคคลจะได้รับการจูงใจมายังความต้องการลำดับที่สูงขึ้นไปอีกเรียกว่า เมตานิ็ดส์ (Metaneeds) อันเป็นความต้องการด้านสัจจะความดี ความ

งาม ความเป็นหนึ่งเดียว บรรดานักปราชญ์และองค์ศาสตร์ต่างๆ ล้วนมีความต้องการขั้นเมตานิคส์ อันเป็นการบรรลุผลขั้น “ไฮคาบัน”

### 2.2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg

สมยศ นาวิการ (2527 : 98) กล่าวว่าทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น Motivation Maintenance Theory , Dual Factor Theory และ Motivation Hygiene Theory เป็นต้น ในการพัฒนาทฤษฎีของเขานั้นเริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg จากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาคือ Bernard Mausner และ Babara Mausner และ Babara Synderman พบว่า จะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าวแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน สรุปว่า

(1) จะมีเงื่อนไขบางอย่างเกี่ยวกับงานที่ทำให้คนพอใจในงานที่ทำแต่ทว่า สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น Herzberg เรียกว่าปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

- 1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่ยุติธรรม
- 1.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้งานเป็นอย่างดี
- 1.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนงาน
- 1.4 เงินเดือนที่ยุติธรรม
- 1.5 สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
- 1.6 ความมั่นคงของงาน

(2) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจคนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น

- 2.1 โอกาสกระทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญให้เกิดความสำเร็จ
- 2.2 ได้รับการยกย่องสำหรับความสำเร็จ
- 2.3 ความก้าวหน้า
- 2.4 ลักษณะของงานต้องท้าทาย
- 2.5 ความรับผิดชอบมากขึ้น

ทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน

- 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะสูงขึ้น
- 1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจหรือแรงจูงใจ

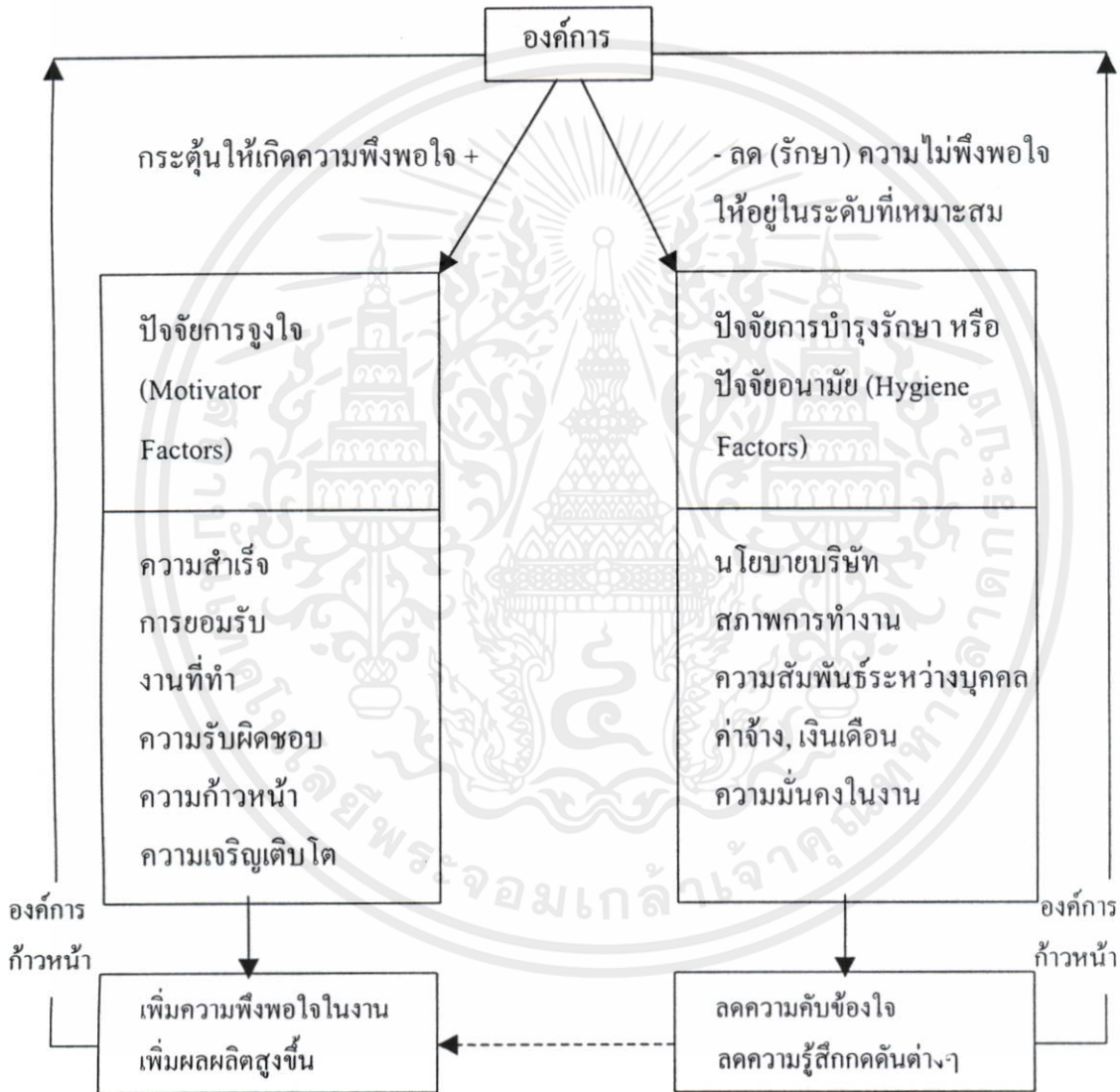
ขึ้น

## 2. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น

2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิด

2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 60) ได้สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นรูปได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ สองปัจจัย ของ Frederick Herzberg

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การค้นพบของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มีความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจหรือ

แรงจูงใจ แต่เขาจะมีความรู้สึกที่เป็นกลาง ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจ พนักงานที่ไม่มีแรงจูงใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้

#### 2.2.4 ประเภทของแรงจูงใจ

พชยคม วงศ์สารศรี (2530 : 227) ได้ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้จะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจตนเองที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจ เจตคติ ความต้องการ การจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูงให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาพของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกให้เห็นจุดหมายปลายทางอันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การให้รางวัล การลงโทษ

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 308) ได้จำแนกประเภทของการจูงใจไว้ 2 ประเภท เช่นเดียวกัน โดยจำแนกไว้ดังนี้

1. การจูงใจในแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) การจูงใจประเภทนี้บางทีเรียกว่า Carrot Approach หรือ Anxiety - reducing Motivation กล่าวคือ จูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยการให้รางวัลส่งเสริมกำลังใจในการทำงานยกย่องชมเชย เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. การจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจในแบบนี้บางทีเรียกว่า Stick Approach เป็นการจูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีการขู่บังคับและลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม โดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน

#### 2.2.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 310) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในวงจำกัดการศึกษานานาชาติ ไม่ควรเผยแพร่ไปแจ้งใครโดยไม่ผ่านการคัดค้าน  
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม กรุณาแจ้งให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ

3. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน

4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดี ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน
8. การจงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 2.3 การพัฒนาตนเอง

โดยทั่วไปบุคคลที่นับได้ว่ามีพัฒนา หมายถึง บุคคลที่ประสบความสำเร็จสูง เด่นใน การงานหรือสาขาวิชาหรืออาชีพของตนเอง โดยที่การบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดย อาศัยวิธีการที่ยุติธรรมไม่เป็นการริรอนสิทธิของผู้อื่น บุคคลที่ได้รับความสำเร็จ โดยใช้กำลังบังคับ หรือด้วยวิธีการอันไม่ยุติธรรมทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนไม่ถือว่าบุคคลนั้นมีการพัฒนา ดังที่มีผู้ให้ความ หมายถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การทำตนเองไปสู่สภาพแห่งการดีขึ้น เจริญขึ้น สูงเด่นขึ้น กว่าฐานะตำแหน่งพื้นเพหรือความเป็นอยู่ดั้งเดิมของตนเอง ทั้งในด้านนิสัย ความประพฤติ กิริยา มารยาท ความคิด การศึกษา เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม มิตรสหาย วงสังคม และประโยชน์ที่บุคคลจะ ก่อให้เกิดขึ้นแก่ชุมชน ชาติ บ้านเมือง และโลก (เฉลียว บุรีภักดี . 2529 : 18)

### 2.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2535 : 321) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือพื้นฐานของ การพัฒนาทั้งมวล หมายความว่า แรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนา และความต้องการศึกษาจะมี ความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา กระบวนการพัฒนานั้นมาจากความสนใจ และ ความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กรคือ การจัดบรรยากาศให้ พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำพัฒนาตนเอง โดยการให้โอกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และการ ให้สนับสนุนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ อัมภา บุญช่วย (2531 : 81) อธิบายว่า การพัฒนาตนเอง เป็น รากฐานของการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทีมงาน ครอบครัว องค์กร สังคม หรือ ประเทศชาติ หากปราศจากการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะไปพัฒนาคนอื่นให้

เอกสาร ใจชอบรับฟัง เชื่อถือ และศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ประกอบอาชีพครู พันธ์ หันนาคินทร์ ด้านการค้า (2530 : 135-136) สรุปว่า การพัฒนาตนเองของแต่ละคนควรมีแผนปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาของสถาบัน ทั้งนี้ตัวบุคคลต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างแจ่มแจ้ง จึง จะสามารถทราบได้ว่า ตนเองควรจะปรับและพัฒนาอย่างไรจึงจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอรุณี ร่มนุ่น (2539 : 19) นิยามการพัฒนาตนเองหมายถึง กระบวนการก่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถเอาชนะอุปสรรค และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ในการทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วน พจน์ เพชรบุรณิน (2534 : 10) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้ บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและ การทำงานของตนเองให้สูงเด่น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ส่วนชนบ จรุงศรีสวัสดิ์ (2540 : 37) อธิบายว่า การพัฒนาตนเองคือการที่บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะ ด้วยตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพและเพื่อความก้าวหน้า โดยวิธีการอ่าน ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาทาง วิชาการ ฝึกงาน และติดตามการประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง สำหรับสุเทพ เทโปลาการ (2540 : 33) นิยามว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคลากรใช้วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นด้วยตนเอง ตลอดจนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีทั้งการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและผลดีต่อตนเองด้วย ซึ่งใน ขณะนี้ สัมภาษณ์ แก้วอรุณี (2530 : 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้ กรมสามัญศึกษา (2535 : 36) ได้สรุปการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูดังนี้

1. การสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ได้แก่การฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงตนเอง ประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลทางคุณธรรม

2. สนใจใฝ่รู้ ได้แก่ ศึกษาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ เข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันและติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา

3. เพิ่มพูนวิทยฐานะ ได้แก่ สนใจกระตือรือร้นในการที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

4. คิดค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ ได้แก่คิดเทคนิควิธีการสอนหรือประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงใช้พัฒนางาน และเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

สรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

### 2.3.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

บ้านเมืองเราต้องการคนมีความรู้ ความฉลาด และความดีมาเป็นกำลังสร้างเสริมความเจริญมั่นคงและเจริญก้าวหน้าทุกด้าน ครูนั้นเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างคนเหล่านั้นขึ้นมาด้วยการอบรมสั่งสอนของตน ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการและความป็นครูที่ดี เพราะมิฉะนั้นจะไม่สามารถอบรมเยาวชนให้ดีให้ฉลาดได้ หากครูเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ก็จะสามารถรับภาระและบทบาทของครูได้สมบูรณ์ทุกอย่าง ไม่ว่าจะในด้านความคิด ความสามารถ การควบคุมดูแลฝึกฝน การกล่อมเกลามารยาทและจิตใจ ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต (พระราโชวาทสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร. 2530 : 118) ชำรง ชูชีพและคนอื่น (2531 : 111) กล่าวว่า ในทรรศนะของคนไทยโดยทั่วไป คำว่า “ครู” หมายถึงผู้ที่ควรเคารพ เพราะถือว่าครูคือผู้ให้ความรู้ ผู้เสียสละ และมีความหวังอย่างจริงใจต่อศิษย์ และถือว่าครูเป็นปูชนียบุคคล ดังนั้นครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาอารยะประเทศด้วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ทำหน้าที่ครูจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และการพัฒนาตนเองของครูนั้นก็คงไม่พ้นการพัฒนาด้านวิชาการนั่นเอง เพราะงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งบรรจง พงศ์ศาสตร์ (2537 : 1) กล่าวว่า งานของครูเป็นงานวิชาการ การเป็นนักวิชาการนั้นต้องเป็นนักปฏิบัติที่ดีด้วย จึงจะช่วยนักเรียนให้ไปสู่จุดหมายได้ นอกจากนี้ครูยังจำเป็นต้องรู้จักฝึกฝนตนเองให้มีคุณสมบัติอย่างเพียงพอ มีความอดสาหะพากเพียร สร้างสรรค์ผลงานจากพื้นฐานความเจริญที่มีอยู่แล้วให้งอกงามก้าวหน้าและมั่นคงยิ่งขึ้น ครูต้องมีความฉลาดรู้จักปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันต่อเหตุการณ์ ต่อเวลา และต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และวิจิตร ศรีสะอ้าน (2526 : 37 – 38) กล่าวว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงดังนั้นครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ จะต้องพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ หมายถึงการพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ทั้งในด้านเนื้อหาสาระที่จะสอนนักเรียน ด้านเทคนิควิธีใหม่ๆ หรือเทคนิควิธีที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษ หรือแวดวงวิชาชีพ และในด้านความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสภาพและข่าวเหตุการณ์ประจำวัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประการที่สองคือการพัฒนาตนเองด้านเทคนิควิธี หมายถึง การพัฒนาตนให้มีทักษะและความสามารถทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ การจัดงานกิจกรรม และให้บริการนักเรียน การทำงานด้านธุรการ การแนะแนวนักเรียน การพัฒนาสังคม และการพัฒนาตนเอง ประการสุดท้ายคือ การพัฒนาในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ คือการพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับการประกอบอาชีพครู มีคุณสมบัติ มีคุณธรรมหรือคุณลักษณะของครูที่ดีและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและวิชาชีพ ซึ่งบุญเลิศ ไพรินทร์ (2532 : 11) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรนอกจากเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะ

ทำงานด้วยความเต็มใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2534 :11) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ตามปกติเมื่อคนทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งแล้วย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมองไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมที่จะหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้ นั้นเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงพอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคคล หรือการที่บุคคลพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก และในการพัฒนาบุคคลนั้นไม่เพียงแต่จะนำคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้นอันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตนเองของครูซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่เป็นจะต้องขวนขวายศึกษาหาความรู้ความชำนาญให้กับตัวเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษาต่อ การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ก็เป็นกิจกรรมพัฒนาตนเองที่สำคัญ และทำที่สุดที่จะได้จากการพัฒนาตนเองก็คือ จะส่งผลต่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน นั่นคือจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น เพราะประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

## 2.4 ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง

Smith and Others (อ้างใน Semapakdi Virachai. 1980 : 11-34) กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หากได้รับตอบสนองตามความต้องการ คือ

1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job)
2. เงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน (present job)
3. โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (opportunity for promotion)
4. การนิเทศงาน (supervision)
5. เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (people on your present job)
6. ลักษณะงานทั่วไป (job in general)

Barnard (อ้างอิงใน จรัส อติวิทยาภรณ์. 2535 : 26) เสนอสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงินทอง สิ่งของ ให้แก่พนักงาน เป็นรางวัลที่เข่าปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดี ยากเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
2. โอกาสของบุคคลไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunity) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เป็นสิ่งที่ปฏิบัติงานได้รับแตกต่างกัน ได้แก่ เกียรติ สิทธิ พิเศษ และอำนาจ

3. สถานที่ที่พึงประสงค์ (desirable physical condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

4. สิ่งตอบแทนทางจิตใจ (ideal benefaction) ได้แก่ สภาพของหน่วยงานที่อาจให้เกิดความภาคภูมิใจ การได้แสดงความสามารถ การมีโอกาช่วยเหลือผู้อื่น

5. แรงดึงดูดทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์ อันดีต่าง ๆ ระหว่างผู้ร่วมงานทั้งหลาย

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะนิสัย และ เจตคติ (adaptation of conditions to habitual and attitude) ได้การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานของบุคคล

7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (opportunity of enlarge participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานก่อให้เกิด ความรู้สึกเท่าเทียมกันในการทำงาน

8. สภาพการรวมกันอยู่ (the condition of community) ได้แก่ สภาพความพอใจ ในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม

ภิญโญ สาธร (2519 : 159-160) สรุปไว้ว่า บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจ ต้องอาศัย สิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสเลื่อนตำแหน่ง
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีที่ตี มีของใช้ส่วนตัวประจำตำแหน่ง
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความเป็นกันเอง ความเป็นมิตรที่ดีต่อกันและความนับถือซึ่งกันและกัน
5. การบำรุงขวัญและการกระตุ้นใจ และสร้างรู้สึก ให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน

สะอาด แสงรัตน์ (2518 : 19) สรุปองค์ประกอบที่มี ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความปลอดภัยมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และการได้รับความเป็นธรรมจาก ผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ต่ำ เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสนับถือนตำแหน่งและ การมีโอกาได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

3. การจัดการ ได้แก่ มีวิธีการจัดการในหน่วยงานที่ดี
4. ค่าจ้างหรือรายได้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นทั้งหมด
5. ลักษณะงานที่ทำ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัด ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. ลักษณะทางสังคม ผู้ปฏิบัติที่สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน สะดวกทั้งภายในและภายนอก

8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง สี ให้อากาศ หือองน้ำ ให้อองสือวม ให้อองมืองการทำงาน

9. สิ่งตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน

อารีย์ เพชรผุด (2530 : 60 – 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ และการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติ และค่านิยมในขณะเดียวกัน บุคคลก็จะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมา จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดีกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลมาจากสภาพแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ลักษณะการจัดองค์การ การควบคุมการบริหารองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 เทคโนโลยี จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่างานที่ใช้เทคโนโลยีสูง ทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นมีความพอใจสูง ทั้งนี้ เพราะผู้ปฏิบัติจะต้องมีความสามารถเฉพาะไม่ว่ากรณีใดบ้างอื่น อีกทั้งงานนี้ใช้คิดเปลี่ยนแปลงบ่อยและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีงานนำไปใช้ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน

1.5 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมีลักษณะต่อไปนี้

- 1.5.1 เป็นงานที่ทำได้ใช้ทักษะและความสามารถ
- 1.5.2 เป็นงานที่ทำให้ผู้ที่มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่
- 1.5.3 เป็นที่ให้ผู้ทำเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 1.5.4 เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนหลายอย่าง ไม่ซ้ำซาก
- 1.5.5 เป็นงานที่ยากพอสมควร ทำให้เกิดความท้าทายเป็นงานที่มี

มีจำนวนพอเหมาะกับความรับผิดชอบ

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสามารถ

2.2 บุคลิกภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันไปตามทัศนะของแต่ละบุคคล แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยใช้เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานของ สมิธ และ คณะ (Smith and others.1985 : 31 – 34) เรียกว่า JDI (Job descriptive index) ซึ่งการวิจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2535 : 321) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือพื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมด หมายความว่า แรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนา และความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา กระบวนการพัฒนานั้นมาจากความสนใจ และความต้องการของพนักงานแต่ละคน ซึ่ง วีระชัย เสมอภักดี (1980 : 11-34) ได้อธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจที่สมิธ และ คณะ ( Smith and others.1985) ได้พัฒนาเพิ่มเติมในปี1985 ว่าเป็นแบบสอบถามที่นักวิชาการหลายคนยอมรับ ใช้วัดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานภายใต้ ปัจจัย 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job) ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay) ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunity for promotion) ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน (supervision) ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน (people on your present job ) และปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานทั่วไป (job in general) โดยมีบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงความคิดเห็นสนับสนุนและสอดคล้อง ในองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

2.4.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job) หมายถึง งานที่บุคลากร

ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ โดยผู้ปฏิบัติ

มีความรู้สึกว่าเป็นงานท้าทายที่ดี มีความมั่นคง มีเกียรติ เป็นประโยชน์ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

Ghiselli and Blawn (อ้างใน สาราช สีนวล. 2534 : 16) กล่าวว่า สภาพลักษณะการทำงานที่สะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ย่อมสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และงานนั้นจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถของเขา

Gklmer (อ้างใน มนูญ ศิลปรัศมี. 2534 : 37) มีความเห็นว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

Cooper (อ้างใน ณรงค์ สิริแพทย์. 2537 : 54) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการใสรื่องการได้ทำงานที่เขาสนใจ โดยมีอุปสรรคในการทำงานที่ดี ได้มาตรฐาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม

Tiffin and McCormick (อ้างใน โสภณ ณ พัทลุง. 2537 : 45) กล่าวว่าสภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Bernard (อ้างใน จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533 : 28) กล่าวว่า สิ่งทีกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของงาน และการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน

เกศินี หงส์นันท์ (2518 : 129) มีทัศนะในองค์ประกอบของงานว่า จะต้องเป็นงาน ที่มีเกียรติ มีความสำคัญ เป็นงานที่ท้าทาย ควรแก่การสนใจเป็นงานที่มีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา เป็นงานที่มีความมั่นคงและมีระบบควบคุมงานที่ดี

ภิญโญ สาร (2517 : 413) ได้กล่าวถึงโครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียน ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เพียงพอ และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การจัดบริการห้องสมุด การจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม จัดอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา สิ่งเหล่านี้จะเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

สมยศ นาวิการ (2525 : 434) ได้แสดงความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

เสนาะ ดิยาว และคณะ (2525 : 251) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำมีความหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ

ดวงแข นรงค์ยา (2523 : 68) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

จรัส อติวิทยากรณ์ (2538 : 69) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

จำริญ พรหมสุวรรณ (2533 : 58) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยมีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

จรินทร์ ย่องนุ่น (2542 : 67) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

จิรวัดน์ อุดมสุด (2540 : 61) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานทั่วไป และด้านที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ณรงค์ชัย ไวยอาภา (2528 : 70) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจ ส่วนในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงานและด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ไม่พึงพอใจ

สรุปได้ว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ทำท่าย เป็นงานที่ดี ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีประโยชน์ไม่เป็นภัยต่อสุขภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีส่วนร่วมในการวางแผน เกิดความภาคภูมิใจในงาน ผู้บริหารควรหาวิธีดำเนินการให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

2.4.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ รวมถึงค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ายุติธรรม เพียงพอกับการใช้จ่ายในปัจจุบัน

Herzberg and others (อ้างใน ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530 : 381) ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยจูงใจที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Strauss and Sayles (อ้างใน อนุวัฒน์ชัย ชูคำ. 2534 : 80) ให้ความคิดเห็นว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่า เพื่อรายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์โดยถือว่า เงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะรายได้ นอกจากจะสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว ยังสามารถใช้สนองตอบความต้องการในระดับสูงขึ้นได้ด้วย

Tiffin (อ้างใน โสภณ ฌ พัทลุง. 2537 : 45) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายอย่าง ค่าจ้าง ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งด้วย

Barmard (อ้างใน จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533 : 28) สรุปว่า เครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง คือ เงินที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 312) กล่าวว่า ค่าจ้างที่เป็นธรรมเนียมสการแบ่งปันผลกำไร การให้บำเหน็จ การให้ผลประโยชน์แก่ลูก การจัดตั้งกองทุน เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

กัญญา สาทร (2517 : 290) กล่าวว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่า งานเท่ากับเงินเท่ากัน และเป็นธรรมโดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ โดยอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2525 : 251) กล่าวว่า สิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการเข้าร่วมกับองค์การ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537 : 37) ได้สำรวจพบว่า เงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับฐานะการเงินของโรงเรียน บางโอกาสจึงไม่มีการเลื่อนเงินเดือนเลย ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ส่วนใหญ่โรงเรียนไม่ได้จัดให้ นอกเหนือจากที่ได้รับจากทางราชการและสมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 280) ให้ความเห็นเห็นว่า อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความไม่ยุติธรรมในการกำหนดและการเลื่อนขึ้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ

สรุปได้ว่า เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจาก เงินที่รับเป็นรายเดือนค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจผู้บริหารควรจัดให้เพียงพอ มีหลักการในเพิ่มให้อย่างยุติธรรมสำหรับทุกคน

2.4.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunity for promotion) หมายถึง ช่องทางที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งช่องทางที่จะได้รับความชอบการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่นำมาพัฒนางานที่ทำอยู่ได้

Gilmer (อ้างใน จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533 : 30) สรุปว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินการงานให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสดำเนินการจากความสามารถในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Nigro (อ้างใน อารุณ เหมรา. 2533 : 37) แสดงความเห็นว่าการให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg and Others (อ้างใน เชี่ยวบุญย์ ทิชนิพนธ์. 2541 : 13) ได้สรุปผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจไว้ว่า องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

Tiffin (อ้างใน โสภณ ณ พัทลุง. 2537 : 45) สรุปไว้ว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2541 : 403) สรุปไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการแก้ปัญหาอุปสรรค เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

เกศินี หงส์นันท์ (2518 : 129) แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม

สุพล วัณสินธ์ (2532 : 23) กล่าวว่า องค์การควรปรับปรุงและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ โดยการส่งเข้ารับการศึกษาคณะพัฒนาเพื่อให้ความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

จรวยพร ธรณินทร์ (2539 : 35) ได้ให้ความเห็นว่า ระบบยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ยังไม่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับครูสายผู้สอนในโรงเรียนเอกชน จึงส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาการทั้งในส่วนผู้บริหาร และครูสายผู้สอน

เสนาะ ตียาว์ (2516 : 196) ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญ ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงฐานะของบุคคล

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เพื่อจูงใจบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

**2.4.4 การนิเทศงาน (Supervision)** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำความช่วยเหลือ และคำปรึกษาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนจากผู้บังคับบัญชา

Guilford and Gray (อ้างใน อารุง เหมรา. 2533 : 4) ได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า การนิเทศงานเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2541 : 403) สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง

ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความนุ่มนวลและแนบเนียนในการวิสาสะ การดักเตือน และการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เขาเกิดความรู้สึกอบอุ่นและไว้วางใจ

เกศินี หงส์นันท์ (2518 : 129) กล่าวว่า การมีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา การทำงานเป็นกลุ่มและมีการประสานงานกันดี มีการควบคุมงานที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2525 : 434) ได้ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนงานและความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Wiles, Kimbell (อ้างใน กิตติมา ปรีดีดิลก. 2532 : 274) ได้เสนอความคิดไว้ว่า การนิเทศนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าการช่วยเหลือเขา ควรมีความหมายและผลจากการทำงานเป็นทีม ควรหาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มควรศึกษาปัญหาและความต้องการของสมาชิก ควรใช้ประสบการณ์ด้านความสามารถต่าง ๆ ของครูอาวุโสให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศ ควรสนใจในสวัสดิภาพของสมาชิก ตลอดจนควรมีความรับผิดชอบและปลุกฝังความรับผิดชอบเป็นหมู่คณะ

Marks (อ้างใน กิตติมา ปรีดีดิลก. 2532 : 275) ได้ให้หลักการนิเทศไว้ว่า การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายต้องถือหลักว่าเป็นการบริหาร ซึ่งครูเป็นผู้ให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของครู ควรเป็นการสร้างสรรค์ทัศนคติและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ควรเน้นให้เห็นความสำคัญของการวิจัย และการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยและควรยึดหลักการประเมินผลการนิเทศ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 274) ได้เสนอความคิดไว้ว่า การนิเทศนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าการช่วยเหลือเขา ควรมีความหมายและผลงาน การทำงานเป็นทีม ควรหาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมได้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของสมาชิก ควรใช้ประสบการณ์ด้านความสามารถต่าง ๆ ของผู้อาวุโสให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 275) ซึ่งได้ให้หลักการนิเทศไว้ว่า การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ต้องถือหลักว่าเป็นการบริหาร ซึ่งครูเป็นผู้ให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของครู ควรเป็นการสร้างสรรค์ทัศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับการนิเทศ จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการยกระดับการจูงใจ ของครูช่างอุตสาหกรรม ด้วยการมุ่งพัฒนาครู ส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีสอน การประเมินผล และคุณธรรม จริยธรรม โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ

มากกว่าวุฒิการศึกษา และจัดให้ครูได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ทางราชการกำหนดอย่างรวดเร็ว และเป็นธรรม

สรุปได้ว่า การนิเทศงาน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแนะนำช่วยเหลือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักไว้เสมอ

**2.4.5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน** (people on your present job) หมายถึง บุคลากร ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร มีความรู้สึกคุ้นเคยเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2525 : 251) ได้กล่าวไว้ว่า การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของบุคคลที่จะได้รับจากหน่วยงานที่เขาปฏิบัติ

เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 149) อธิบายเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานว่าเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือการสร้างความเข้าใจใน ตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงานโดยใช้ระบบคุณธรรม

อรุณ รักธรรม (2537 : 85) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน นับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า ในบางครั้งผู้บังคับบัญชา อาจสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเราจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจะนำข้อมูลเหล่านั้นมา ประกอบการพิจารณาในการมอบหมายงาน ฉะนั้นการที่จะมีทัศนคติที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

Smith and Others (อ้างใน สมยศ นาวิการ. 2521 : 157) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันหมายถึงบุคคลที่เป็นสมาชิกร่วมองค์กรในปัจจุบัน ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความคุ้นเคย สนับสนุนเป็นมิตรเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ความต้องการของบุคคลในส่วนที่เป็นความต้องการทางสังคมนั้นเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร และเพื่อนร่วมงานกล่าวคือ ลักษณะเพื่อนร่วมงานนั้นคือ มีความซื่อสัตย์ ชอบช่วยเหลือ มีความรับผิดชอบ ล้วนเป็นปัจจัยต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

Locke (อ้างใน จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533 : 31) แสดงความเห็นว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง มีความเป็นมิตรพร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น

สรุปได้ว่า เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากบุคคลที่ร่วมงานในองค์กรเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

2.4.6 ลักษณะงานทั่วไป (job in general) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีนโยบาย มีเป้าหมาย และขอบเขตงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 114) กล่าวว่า ควรสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่ อาชีพ โดยการสร้างให้มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และได้รับความเชื่อถือ จะก่อให้เกิดความศรัทธา และภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัด มีแนวโน้มว่าเขาจะปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จสูง

เสนาะ ดิเขาว์ และคณะ (2525 : 251) สรุปไว้ว่า บุคลากรในองค์กรนอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้ว ยังมีความต้องการสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบาย หรุษรา เพื่อแสดงถึงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตนเองเป็นสำคัญ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 6) อธิบายไว้ว่า งานที่ดีจะต้องมีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้งานดำเนินการไปโดยมีเสถียรภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกันมีมาตรฐานเดียวกัน มีความต่อเนื่อง นโยบายที่ดีจะต้องชี้แนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรทุกคนรับทราบ และเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานในลักษณะที่เหมือน ๆ กันนโยบายอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและมีเหตุผลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ เมื่อได้รับการทบทวน และตรวจสอบแล้ว นโยบายที่ดียอมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือช่วยสนับสนุนให้มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง นโยบายเป็นการควบคุมการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี และที่สำคัญคือ การให้บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมและเขาจะมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน แล้วก็จะแสดงความคิดเห็นและความรับผิดชอบงานมากขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 24) ได้เสนอผลการประชาพิจารณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกับการจัดการศึกษาเอกชน ว่าควรมีการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารหรือครู โรงเรียนเอกชนให้เท่าเทียมกับบุคลากรภาครัฐ และโรงเรียนควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสม และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลกรในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดนโยบาย และกำหนดการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2532 : 16) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนได้แก่โรงเรียนเอกชนควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ภายในโรงเรียน ประชุมชี้แจงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ขอบข่าย และหน้าที่การดำเนินงานในโรงเรียนให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้ง

แต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งที่กำหนดไว้ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่ จัดให้มีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชนควรมีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนที่ยังขาดความรู้ทางด้านการบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า ลักษณะงานทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากสภาพของงาน ที่มีนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ได้รู้สึกรู้สึกว่าเป็นงานที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเทไป

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้อัตถุประสงค์ในการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด ด้านการเสริมสร้างองค์ประกอบทั้งหมดให้กับบุคลากร ซึ่งปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง มีหลายประการ ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งลักษณะงานที่ตรงตามความสามารถ ผลตอบแทนทางวัตถุและทางจิตใจ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งที่จะศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้นำไปใช้ในการจูงใจให้ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ได้พัฒนาตนเอง และก่อให้เกิดผลงานทางวิชาการ ด้านการสอน ด้านการวิจัยพัฒนา และด้านการพัฒนาวิชาความรู้ของครูช่างอุตสาหกรรมให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2542 จาก 14 โรงเรียน จำนวน 492 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากประชากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตภาคใต้ จำนวน 492 คน โดยเทียบตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเก็บข้อมูล 250 คน โดยเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ แล้วเก็บข้อมูลโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวอย่างการเทียบอัตราส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน เป็น 250 คน ในที่นี้จะยกตัวอย่าง ประชากรจากโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี ซึ่งมีครูช่างอุตสาหกรรมจำนวน 88 คน ซึ่งจากประชากรทั้งหมด 492 คน เทียบตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน แล้วเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางค์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน แสดงได้ดังตัวอย่าง

ประชากร 492 คน ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งหมด จำนวน = 217 คน  
 ถ้าประชากรจากโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี 88 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน  

$$= (217 \times 88) / 492 = 39 \text{ คน}$$
 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 217 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี = 39 คน  
 ถ้าเทียบกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี  

$$= (250 \times 39) / 217 = 45 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงชื่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรม ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	รายชื่อโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างจาก การเปิดตาราง	กลุ่มตัวอย่าง จากการเทียบ อัตราส่วน
1	โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม	61	27	31
2	โรงเรียนโปลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี	39	17	20
3	โรงเรียนอาชีวศึกษาคอนบอสโกสุราษฎร์ธานี	30	13	15
4	โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้	50	22	25
5	โรงเรียนนครอาชีวศึกษา	80	35	40
6	โรงเรียนสุธรรมมนตรีเทคโนโลยี	6	3	5
7	โรงเรียนจรัสพิชการอาชีวะ	18	8	9
8	โรงเรียนเทคนิคสถาปัตย์	16	7	8
9	โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมหาดใหญ่	13	6	7
10	โรงเรียนช่างกลภาคใต้เทคโนโลยี	20	9	10
11	โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลสงขลา	33	14	16
12	โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี	88	39	45
13	โรงเรียนเทคนิคพานิชการยะลา	20	9	10
14	โรงเรียนเทคนิคพานิชการสยาม	18	8	9
	รวม	492	217	250

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำเร็จรูป JDI (Job

Descriptive Index) ของสมิธ และคณะ ซึ่งแปลโดยวิรัช เสมากักดี (Semapakdi, 1987 : 33) ซึ่งนำ

ไปหาค่าความเชื่อมั่นพบว่า มีค่าความเชื่อมั่น .80 และเป็นแบบสอบถามที่นักวิจัยหลายคน เช่น โร

บินสัน (Robinson), ฮูลิน (Hulin), วรูม (Vroom) โกลิมบิวสกี และยีเกอร์ (Golembiewski and Yeager) ขอมรับว่า เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้อย่างง่ายและรวดเร็ว โดยมีเนื้อหาครอบคลุม ในปัจจัยจิตใจทั้ง 6 ด้าน ที่ศึกษาค้นคว้า คือปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

สรุปได้ว่า เครื่องมือสำเร็จรูป JDI เป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่น และมีความเที่ยงตรง อยู่ในระดับสูง เพราะมีความชัดเจนเป็นปรนัย แปลเป็นภาษาไทยที่กระทัดรัด เหมาะสำหรับการนำไปใช้ในการศึกษาปัจจัยจิตใจทั้ง 6 ด้านที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check list) เพื่อทราบถึงตัวแปรอิสระได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษาและสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม กำหนดให้ผู้ตอบแบบ สอบถามแสดงความคิดเห็น 3 ลักษณะ คือ ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบ ทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบและทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ผู้ตอบไม่แน่ใจ

แบบสอบถามมีจำนวน 90 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาใช้ภายใต้ปัจจัย 6 ด้าน คือ

1. ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
2. ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
3. ด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง
4. ด้านการนิเทศงาน
5. ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน
6. ด้านลักษณะงานทั่วไป

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สำหรับครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ มีอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น 3.1 ขอหนังสือ จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอ

ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งทางไปรษณีย์ ไปยังโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

3.3 ส่งแบบสอบถาม จำนวน 250 ฉบับ ไปโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง และตรวจความสมบูรณ์ แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 250 ฉบับ ได้รับคืนจำนวนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร

3.4.2 กำหนดค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม เป็นรายชื่อ รายด้าน และจำนวนค่าเฉลี่ย รวมทั้ง 6 ด้าน

3.4.3 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเสนอผลเป็นความถี่และร้อยละ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษา

แบบสอบถามตอนที่ 2 กำหนดการตอบแบบสอบถามโดยใช้เครื่องหมาย การแปลความหมาย และค่าคะแนนดังนี้ (Smith and others.1985)

เครื่องหมาย	การแปลความหมาย	ค่าคะแนน
✓	ตรงกับความรู้สึของผู้ตอบ	3
X	ไม่ตรงกับความรู้สึของผู้ตอบ	0
?	ผู้ตอบไม่แน่ใจ	1

วิธีการหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายปัจจัยเชิงจิต ไม่มุ่งใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

$$\text{ระดับการมุ่งใจ} = \text{ค่าคะแนนเฉลี่ย}(\bar{X}) - \text{ค่ากลางของคะแนน (mid point)}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) = [(จำนวนข้อที่ตรงความรู้สึก x 3) + (จำนวนข้อที่ไม่ตรงความรู้สึก x 0) + (ใช้

(จำนวนข้อที่ไม่แน่ใจ x 1) x 18] / จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

การแปลค่าทางสถิติที่ได้จากแบบสอบถาม โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แล้วนำไปหาผลต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) กับค่ากลางของคะแนน (mid point) ของแบบสอบถามแต่ละด้านซึ่งจากแบบสอบถามแต่ละด้านจะมีคะแนนสูงสุดคือ 54 คะแนน และค่ากลางของคะแนนอยู่ที่ 27 เมื่อนำค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ลบด้วยค่ากลางของคะแนน (mid point) เพื่อหาค่าความแตกต่างก็จะทราบถึงระดับการพอใจหรือไม่พอใจของแต่ละปัจจัยว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งระดับการพอใจในแต่ละด้านหาได้ดังนี้

ค่าผลต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) กับค่ากลางของคะแนน (Mid Point) แปลค่าเป็นระดับการพอใจหรือไม่พอใจได้ดังนี้

0.01 ถึง 27.00 หมายถึง ปัจจัยด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

0.00 ถึง -27.00 หมายถึง ปัจจัยด้านดังกล่าวไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้ ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the Social Sciences/ Personal Computer Plus) ซึ่งได้ค่าสถิติดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2534 : 97-155)

3.5.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

3.5.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.4 ค่า t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้กล่าวถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ

### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t - Distribution)
f	แทน ความถี่ (Frequency)
P	แทนความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

### 4.2 ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และเอกลักษณ์งานทั่วไป สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของ ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 4 การประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครู ช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพสมรส

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1	ประสบการณ์ในการทำงาน	(250)	(100.00)
	ต่ำกว่า 5 ปี	111	44.40
	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	139	55.60
2	คุณวุฒิ	(250)	(100.00)
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี	240	96.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.00
3	สถานภาพการสมรส	(250)	(100.00)
	โสด	105	42.00
	สมรสแล้ว	145	58.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 139 คน และที่เหลือมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และ 44.40 ตามลำดับ ในด้านคุณวุฒิ ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 240 คน และที่เหลือมีคุณวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และ 4.00 ตามลำดับ และในด้านสถานภาพการสมรส ส่วน

ใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 145 คน และที่เหลือมีสถานภาพโสด มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และ 42.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ เป็นรายด้าน รายชื่อของแบบสอบถามโดยแสดงจำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ยรายด้าน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อ ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.2 – ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดง ความคิดเห็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรงความรู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ (1)	ไม่ตรงความรู้สึก (0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
1. เป็นงานที่ดี	231 (693)	12 (12)	7 (0)	705	50.76	11.57	2
2. เป็นงานง่าย	21 (63)	28 (28)	201 (0)	91	6.55	15.47	18
3. เป็นงานสบาย	22 (66)	26 (26)	202 (0)	92	6.62	15.73	17
4. เป็นงานที่หนัก	147 (441)	34 (34)	69 (0)	475	34.20	24.32	10
5. เป็นงานเหนื่อย	137 (411)	28 (28)	85 (0)	439	31.61	25.25	11
6. เป็นงานที่น่าเบื่อ	21 (63)	33 (33)	196 (0)	96	6.91	15.52	16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่4.2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรงความรู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ (1)	ไม่ตรงความรู้สึก (0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
7. เป็นงานที่ทำท่าย	185 (555)	28 (28)	37 (0)	583	41.98	20.83	8
8. เป็นงานที่น่าพอใจ	213 (639)	20 (20)	17 (0)	659	47.45	16.12	7
9. เป็นงานที่วิเศษสุด	64 (192)	87 (87)	99 (0)	279	20.09	21.39	12
10. เป็นงานที่มีเกียรติ	228 (684)	15 (15)	7 (0)	699	50.33	12.10	3
11. เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	72 (216)	37 (37)	141 (0)	253	18.22	23.63	13
12. เป็นงานที่มีประโยชน์	242 (726)	2 (2)	6 (0)	728	52.42	8.84	1
13. เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกอึดอัด	28 (84)	43 (43)	179 (0)	127	9.14	17.32	15
14. เป็นงานที่ทำอยู่ทุกวัน	218 (654)	11 (11)	21 (0)	665	47.89	16.30	6
15. เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	222 (666)	8 (8)	20 (0)	674	48.53	15.68	5
16. เป็นงานที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อสุขภาพ	185 (555)	27 (27)	38 (0)	582	41.90	20.94	9
17. เป็นงานที่ทำแล้วคับข้องใจ	35 (105)	52 (52)	163 (0)	157	11.30	18.69	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรงความรู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ(1)	ไม่ตรงความรู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
18. เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ	230 (690)	9 (9)	11 (0)	699	50.33	12.73	4
รวม	2,501 (7,503)	500 (500)	1,499 (0)	8,003	32.01	4.75	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 32.01$ ) โดยภาพรวมถือว่าเป็นปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อความที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับ คือ ข้อที่ 12 เป็นงานที่มีประโยชน์ ข้อที่ 1 เป็นงานที่ดี ข้อที่ 10 เป็นงานที่มีเกียรติ ข้อที่ 18 เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ และข้อที่ 15 เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.3 แสดง ความคิดเห็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

ข้อความ	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรงความรู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ(1)	ไม่ตรงความรู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	SD	ลำดับที่
1. คีมาก	60 (180)	40 (40)	150 (0)	220	15.84	22.42	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอ้างอิง เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งหากนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรงความรู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ(1)	ไม่ตรงความรู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่
2. ไม่ดีเลย	76 (228)	38 (38)	136 (0)	266	19.51	23.90	7
3. ยุติธรรม	99 (297)	65 (65)	86 (0)	362	26.06	23.70	5
4. ไม่มีความมั่นคง	106 (318)	56 (56)	88 (0)	374	26.93	24.21	4
5. ต่ำกว่าที่ควรได้รับ	126 (378)	32 (32)	92 (0)	410	29.52	25.34	2
6. น้อยกว่าที่ควรได้รับ	123 (369)	34 (102)	93 (279)	403	29.02	25.29	3
7. รายได้เกือบจะไม่พอ ยังชีพ	146 (438)	20 (20)	84 (0)	458	32.98	25.38	1
8. รายได้เพียงพอกับราย จ่ายปกติ	112 (336)	26 (26)	112 (0)	362	26.06	25.76	6
9. รายได้มากพอแก่การใช้ จ่ายฟุ่มเฟือย	6 (18)	10 (10)	234 (0)	28	2.02	8.90	9
รวม	854 (2,562)	321 (321)	1075 (0)	2,883	23.06	7.26	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 23.06$ ) โดยภาพรวมถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อความที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับ คือข้อที่ 7 รายได้

เกือบจะไม่พอยังชีพ ข้อที่ 5 รายได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ข้อที่ 6 รายได้น้อยกว่าที่ควรได้รับ ข้อที่ 4 ไม่มีความมั่นคง และ ข้อที่ 3 ยุติธรรม

ตารางที่ 4.4 แสดง ความคิดเห็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ในด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่แน่ ใจ(1)	ไม่ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
1. โอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งดี	29 (87)	45 (45)	176 (0)	132	9.50	17.54	8
2. การเลื่อนตำแหน่ง สม่ำเสมอ	32 (96)	40 (40)	178 (0)	136	9.79	18.18	7
3. ช่องทางในการเลื่อน ตำแหน่ง	28 (84)	41 (41)	181 (0)	125	9.00	17.32	9
4. เลื่อนตำแหน่งตามความ สามารถ	118 (354)	38 (38)	94 (0)	392	28.22	25.13	5
5. มีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง จำกัด	152 (456)	34 (34)	64 (0)	490	35.28	23.97	2
6. ไม่ค่อยมีโอกาสในการ เลื่อน ตำแหน่ง	159 (477)	24 (24)	67 (0)	501	36.07	24.22	1
7. ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งตัน)	118 (354)	47 (47)	85 (0)	401	28.87	24.62	4
8. โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งดี พอสมควร	68 (204)	36 (36)	146 (0)	240	17.28	23.31	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ(1)	ไม่ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
9. นโยบายในการเลื่อน ตำแหน่งไม่ยุติธรรม	116 (348)	60 (60)	74 (0)	408	29.38	23.88	3
รวม	820 (2,460)	365 (365)	1065 (0)	2,825	22.60	7.06	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 22.60$ ) โดยภาพรวมถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อของแบบสอบถาม ที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 6 ไม่ค่อยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ข้อที่ 5 มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจำกัด ข้อที่ 9 นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม ข้อที่ 7 ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง(ตำแหน่งตัน) และข้อที่ 4 เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

ตารางที่ 4.5 แสดง ความคิดเห็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ในด้านการนิเทศงาน

ข้อความ	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ(1)	ไม่ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
1. ผู้นิเทศไม่ดี	80 (240)	40 (40)	130 (0)	280	20.16	24.10	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลบางเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่แน่ ใจ(1)	ไม่ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
2. ผู้นิเทศเฉลี่ยฉลาด	92 (276)	74 (74)	84 (0)	350	25.20	23.15	11
3. ผู้นิเทศหัวแข็ง	45 (135)	63 (63)	142 (0)	198	14.26	20.12	5
4. ผู้นิเทศชมผลงานที่ดี	147 (441)	49 (49)	54 (0)	490	35.28	23.14	3
5. ทันสมัย	120 (360)	53 (53)	77 (0)	413	29.74	24.22	7
6. ผู้นิเทศไม่สุภาพ	31 (93)	52 (52)	167 (0)	145	10.40	17.92	17
7. ผู้นิเทศเกียจคร้าน	35 (105)	41 (41)	174 (0)	146	10.15	18.77	18
8. ผู้นิเทศน่ารำคาญ	50 (150)	30 (30)	170 (0)	180	12.96	21.35	6
9. ผู้นิเทศเอาใจยาก	76 (228)	57 (57)	117 (0)	285	20.52	23.37	13
10. ผู้นิเทศรู้จักผ่อนหนัก ผ่อนเบา	165 (495)	31 (31)	54 (0)	526	37.87	23.08	1
11. ผู้นิเทศบอกให้ข้าพเจ้ารู้ ว่าผลงานของข้าพเจ้าเป็น อย่างไร	154 (462)	33 (33)	63 (0)	495	35.76	23.90	2
12. ผู้นิเทศผู้นิเทศมีอำนาจใน	118 (354)	45 (45)	87 (0)	399	28.73	24.74	8

เอกสารนี้เป็นการชักจูงที่สงวนไว้สำหรับงานที่ศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่แน่ใจ(1)	ไม่ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
13 ผู้นิเทศไม่ให้คำแนะนำ มากพอ	111 (333)	26 (26)	113 (0)	359	25.85	25.75	10
14. ผู้นิเทศมีการเลือกที่รักมัก ที่ชัง	126 (378)	39 (39)	85 (0)	417	30.02	24.92	5
15. ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับ งานดี	135 (405)	39 (39)	76 (0)	444	31.97	24.61	4
16. ผู้นิเทศขอความคิดเห็น จากข้าพเจ้า	113 (339)	33 (33)	104 (0)	372	26.78	25.42	9
17. ผู้นิเทศสามารถติดต่อได้ ตลอดเวลา	127 (381)	33 (33)	90 (0)	414	29.80	25.26	6
18. ผู้นิเทศไม่มีประสิทธิภาพ ในการวางแผน	104 (312)	36 (36)	110 (0)	348	25.06	25.19	12
รวม	1,829 (5,487)	774 (774)	1,897 (0)	6,261	25.04	6.60	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการนิเทศงาน ( $\bar{X} = 25.04$ ) โดยภาพรวมถือว่าไม่เป็นปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ไม่เป็นปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 10 ผู้นิเทศรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ข้อที่ 11 ผู้นิเทศบอกให้ข้าพเจ้ารู้ว่าผลงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร ข้อที่ 4 ผู้นิเทศชมผลงานดี ข้อที่ 15 ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับงานดี และข้อที่ 14 ผู้นิเทศมีการเลือกที่รักมักที่ชัง

เอกสารข้อเสนอแนะที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดง ความคิดเห็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ในด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่ แน่ ใจ(1)	ไม่ ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
1. เพื่อนร่วมงานซักซ้า	97 (291)	24 (24)	129 (0)	315	22.68	25.51	11
2. เพื่อนร่วมงานหัวแข็ง	82 (246)	37 (37)	131 (0)	283	20.38	24.32	12
3. เพื่อนร่วมงานพูดมาก	102 (306)	24 (24)	124 (0)	330	23.76	25.67	10
4. เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์	142 (426)	51 (51)	57 (0)	477	34.34	23.35	4
5. เพื่อนร่วมงานสมองช้า	33 (99)	40 (40)	177 (0)	139	10.00	18.38	18
6. เพื่อนร่วมงานไม่ค่อย น่าคบ	48 (144)	21 (21)	181 (0)	165	11.88	21.16	17
7. เพื่อนร่วมงานเกียจคร้าน	48 (144)	33 (33)	169 (0)	177	12.74	21.02	15
8. เพื่อนร่วมงานเฉลี่ยฉลาด	136 (408)	75 (75)	39 (0)	483	34.78	21.82	3
9. เพื่อนร่วมงานน่าเบื่อหน่าย	59 (177)	33 (33)	158 (0)	210	15.12	22.46	14
10.เพื่อนร่วมงานเปรื่องปราด	105 (315)	83 (83)	62 (0)	398	28.66	22.65	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับ (315) งาน (83) การศึกษา (0) นั้น ไม่ 398 คน 28.66 ปี 22.65 โยช 8 งานการค่า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่ แน่ใจ(1)	ไม่ ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
11. เพื่อนร่วมงานชอบ ช่วยเหลือ	163 (489)	34 (34)	53 (0)	523	37.66	23.01	1
12. เพื่อนร่วมงานทำงาน รวดเร็ว	132 (396)	46 (46)	72 (0)	442	31.82	24.27	6
13. เพื่อนร่วมงานชอบ ซุบซิบ นินทา	97 (291)	44 (44)	109 (0)	335	24.12	24.68	9
14. เพื่อนร่วมงานมีความ รับผิดชอบ	156 (468)	41 (41)	53 (0)	509	36.65	23.06	2
15. เพื่อนร่วมงานมีความ ใจแคบ	66 (198)	42 (42)	142 (0)	240	17.28	22.98	13
16. เพื่อนร่วมงานมีความ แคล่วคล่อง ว่องไว	119 (357)	59 (59)	72 (0)	416	29.95	23.87	7
17. เพื่อนร่วมงานชอบทำตัว เป็นศัตรู	45 (135)	35 (35)	170 (0)	170	12.24	20.55	16
18. เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้น ให้กระตือรือร้นในการ ทำงาน	145 (435)	39 (39)	66 (0)	474	34.13	24.07	5
รวม	1,775 (5,325)	761 (761)	1,964 (0)	6,086	24.34	7.00	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 24.34$ ) โดยภาพรวมถือว่าไม่เป็นปัจจัยของใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นไม่เห็นเป็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อความที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันไม่เป็นปัจจัยของใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้ ข้อโดยเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 11 เพื่อนร่วมงานชอบช่วยเหลือ ข้อที่ 14 เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบ ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานเฉลียวฉลาด ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์ ข้อที่ 18 เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดง ความคิดเห็นรายข้อของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนคะแนนรายข้อ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับที่ของค่าเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ในด้านลักษณะงานทั่วไป

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่ แน่ใจ(1)	ไม่ ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
1. เป็นงานที่ดี	224 (672)	14 (14)	12 (0)	686	49.39	13.86	1
2. เป็นงานที่ไม่ดี	11 (33)	16 (16)	223 (0)	49	3.53	11.71	17
3. เป็นงานที่น่าทำ	197 (591)	33 (33)	20 (0)	624	44.93	17.98	4
4. เป็นงานที่แย่มาก	14 (42)	16 (16)	220 (0)	58	4.18	12.93	16
5. เป็นงานที่ดีเยี่ยม	97 (291)	92 (92)	61 (0)	383	27.58	22.18	12
6. เป็นงานที่ต่ำต้อย	2 (6)	19 (19)	229 (0)	25	1.80	6.70	18
7. เป็นงานที่ไม่อยากทำ	15 (45)	16 (16)	219 (0)	61	4.39	13.31	15
8. เป็นงานในอุดมการณ์	142 (426)	53 (53)	55 (0)	479	34.49	23.19	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานที่อนุญาตเท่านั้น ไม่อนุญาตให้มีการนำเอกสารไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ความคิดเห็นเป็นรายข้อ n = 250						
	ตรง ความ รู้สึก (3)	ไม่แน่ ใจ(1)	ไม่ตรง ความ รู้สึก(0)	รวม X	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ลำดับ ที่
9. เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ	216 (648)	25 (25)	9 (0)	673	48.46	14.31	2
10. เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ	217 (651)	17 (17)	16 (0)	668	48.10	15.52	3
11. เป็นงานที่คุ้มค่าเวลาทำ	154 (462)	36 (36)	60 (0)	498	35.86	23.65	7
12. เป็นงานที่ดีกว่างานอื่น ๆ	14 (42)	28 (28)	208 (0)	70	5.04	13.22	14
13. เป็นงานที่แย่กว่างานอื่น ๆ	113 (339)	81 (81)	56 (0)	420	30.24	22.60	10
14. เป็นงานที่ไม่คุ้มค่าเวลาที่ ทำ	46 (138)	39 (39)	165 (0)	177	12.74	20.65	13
15. เป็นงานที่ยังไม่ สมบูรณ์แบบ	114 (342)	48 (48)	88 (0)	390	28.08	24.61	11
16. เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีกว่า งานอื่น ๆ	163 (489)	54 (54)	33 (0)	543	39.10	21.08	5
17. เป็นงานที่ทำแล้วสนุก เพลิดเพลิน	139 (417)	49 (49)	62 (0)	466	33.55	23.69	9
18. เป็นงานที่มีบางสิ่งบาง อย่างที่ ข้าพเจ้าไม่เห็น พ้องด้วย	163 (489)	27 (27)	60 (0)	516	37.15	23.63	6
รวม	2041 (6,123)	663 (663)	1796 (0)	6,786	27.14	5.75	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานวิชาการเท่านั้น ไม่ควรนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านลักษณะงานทั่วไป ( $\bar{X} = 27.14$ ) โดยภาพรวมถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น เป็นรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านลักษณะงานทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 1 เป็นงานที่ดี ข้อที่ 9 เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ ข้อที่ 10 เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ ข้อที่ 3 เป็นงานที่น่าทำ และข้อที่ 16 เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีกว่างานอื่น ๆ

ตารางที่ 4.8 แสดงภาพรวม ของจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	ค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ค่าระดับการจูงใจ และไม่จูงใจ
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.01	4.75	5.01
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	23.06	7.26	-3.94
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	22.60	7.06	-4.40
การนิเทศงาน	25.04	6.60	-1.96
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	24.34	6.99	-2.66
ลักษณะงานทั่วไป	27.14	5.75	0.14
รวม	25.70	3.39	-1.30

ค่าผลต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) กับค่ากลางของคะแนน (mid point) แปลค่าเป็นระดับการจูงใจหรือไม่จูงใจได้ดังนี้

0.01 ถึง 27.00 หมายถึง ปัจจัยด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

0.00 ถึง -27.00 หมายถึง ปัจจัยด้านดังกล่าวไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

จากตารางที่ 4.8 แสดงภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน โดยภาพรวมถือว่าไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้ ( $\bar{X} =$

25.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีระดับค่าจูงใจเป็น 5.01 และด้านที่ 6 ด้านลักษณะงานทั่วไป มีระดับค่าจูงใจเป็น 0.14 และมีความคิดเห็นที่ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง อยู่ 4 ด้านคือ ด้านที่ 2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน โดยมียกระดับค่าจูงใจเป็น -3.93, -4.40, -1.95, -2.65 ตามลำดับ ซึ่งแสดงไว้ในภาพที่ 1

(-) ไม่จูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง						(+) จูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง						
30	25	20	15	10	5	0	5	10	15	20	25	30
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน						งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง						ลักษณะงานทั่วไป						
การนิเทศงาน												
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน												

ค่าผลต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) กับค่ากลางของคะแนน (mid point) แปลค่าเป็นระดับการจูงใจหรือไม่จูงใจแสดงได้ดังภาพดังนี้

0.01 ถึง 27.00 หมายถึง ปัจจัยด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

0.00 ถึง -27.00 หมายถึง ปัจจัยด้านดังกล่าวไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม

ภาพที่ 4.1 แสดงค่าระดับการจูงใจ และไม่จูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ จากข้อมูลตารางที่ 4.8

จากภาพที่ 4.1 แสดงภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1

ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีระดับค่าจ้างใจเป็น 5.01 และด้านที่ 6 ด้านลักษณะงานทั่วไป มีระดับค่าจ้างใจเป็น 0.14 และมีความคิดเห็นที่ไม่เป็นปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง 4 ด้านคือ ด้านที่ 2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน โดยมีระดับค่าจ้างใจและไม่งใจเป็น -3.93 , -4.40 , -1.95 , -2.65 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบ ปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีความแตกต่างในด้านประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพสมรส ปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 4.9 -14

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน

ปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	ต่ำกว่า 5 ปี n = 111		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป n = 139		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.09	4.61	31.95	4.88	.23
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	23.66	7.37	22.58	7.16	1.19
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	21.15	7.19	23.76	6.77	-2.92**
การนิเทศงาน	25.94	6.81	24.33	6.38	1.91
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	24.51	7.15	24.21	6.88	.34
ลักษณะงานทั่วไป	26.77	6.16	27.45	5.41	-.92
ค่าเฉลี่ย	25.69	3.60	25.71	3.23	-.050

\*\* p < .01

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ครูช่างอุตสาหกรรมไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาหรรมที่มีประสพการณัในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสพการณัในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีคุณวุฒิต่างกัน

ปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี n = 240		สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป n = 10		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.03	4.80	31.70	3.43	.29
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	23.09	7.18	22.40	9.51	.23
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	22.82	6.98	17.40	7.43	2.27*
การนิเทศงาน	25.14	6.52	22.70	8.43	.90
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	24.37	7.01	23.70	6.85	.30
ลักษณะงานทั่วไป	27.02	5.75	30.10	5.28	-1.80
ค่าเฉลี่ย	25.74	3.41	24.67	2.99	1.11

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีคุณวุฒิต่างกันโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง สูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	โสด n=105		สมรสแล้ว n = 145		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	31.81	4.83	32.16	4.71	-.57
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	22.97	6.97	23.13	7.50	-.17
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	20.59	7.51	24.06	6.36	-3.94***
การนิเทศงาน	25.10	6.53	25.00	6.68	.12
เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	24.34	7.46	24.34	6.66	-.00
ลักษณะงานทั่วไป	26.57	5.95	27.56	5.58	-1.33
ค่าเฉลี่ย	25.23	3.61	26.04	3.19	-1.83

\*\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยที่ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพ สมรสแล้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสด

ตอนที่ 4 การประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ตามปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในแต่ละด้าน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ f
1	<b>ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน</b> 1.1 กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูให้ชัดเจน 20 1.2 การสื่อสาร ประสานงานระหว่างผู้บริหารกับครูควรมีประสิทธิภาพมากกว่า 12 1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับทุกคนเท่ากัน และมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม 10 1.4 มีความรู้สึกว่างานมากเกินไป 5 1.5 มีความรู้สึกว่างานไม่มั่นคง 18 1.6 ควรให้ครูมีอิสระในการทำงานเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน 30	<b>105</b>
2	<b>ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน</b> 2.1 ควรปรับเงินเดือนโดยคำนึงถึงค่าครองชีพในปัจจุบัน 50 2.2 การขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาให้ทั่วถึง และชอบธรรม 18 2.3 ควรจัดให้มีเงินค่าล่วงเวลา 10 2.4 การจ่ายเงินเดือนไม่ตรงเวลา 5 2.5 การจ่ายค่าสวัสดิการครูล่าช้า 8 2.6 จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น 10 2.7 ควรจัดสวัสดิการอุบัติเหตุให้กับครู 6	<b>107</b>
3	<b>ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง</b> 3.1 ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความสามารถและความเหมาะสมหลายๆ ด้าน อย่างชอบธรรม 10 3.2 ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาบางตำแหน่ง ควรมาจากการเลือกตั้ง โดยมีกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง 14 3.3 ควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการเพิ่มขึ้น 24	<b>48</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อื่นใด หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้จัดทำขออภัยไว้ ณ ที่นี้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ f
4	<b>ด้านการนิเทศงาน</b>	<b>49</b>
	4.1 ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ไม่มากเกินไป	10
	4.2 ผู้นิเทศควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในสาขาที่มีการนิเทศ	15
	4.3 ควรจัดการนิเทศแยกเป็นแผนก	11
	4.4 ควรมีรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน	9
	4.5 ไม่มีการนิเทศเลย	4
5	<b>ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน</b>	<b>55</b>
	5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบงานร่วมกัน	5
	5.2 ควรมีกิจกรรมยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของครูให้สูงขึ้น	8
	5.3 ผู้ร่วมงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง	12
	5.4 ควรจัดให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ	30
6	<b>ด้านลักษณะงานทั่วไป</b>	<b>126</b>
	6.1 ควรกำหนดนโยบาย ขอบข่าย ของงานให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	30
	6.2 ควรแจ้งนโยบายให้ผู้ปฏิบัติทราบอย่างทั่วถึง	23
	6.3 ระบบการบริหาร โรงเรียนควรเป็นระบบที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบที่มีอำนาจตัดสินใจได้	12
	6.4 ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	29
	6.5 ควรจัดหาและปรับปรุงอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์สำนักงานที่ทันสมัย และจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมให้สะดวกสบายเอื้อต่อการทำงาน	14
	6.6 ควรจัดหาอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	10
	6.7 ควรลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ จากตารางที่ 4.12 นี้ แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนา  
ตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในแต่ละด้าน เมื่อแจกแจง

ความถี่รายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม มีค่าความถี่สูงสุดในแต่ละด้านดังนี้ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ควรให้ครูมีอิสระในการทำงานเพื่อการสร้างสรรคผลงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนโดยคำนึงถึงค่าครองชีพในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการมากขึ้นด้านการนิเทศงาน ผู้นิเทศควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในสาขาที่มีการนิเทศ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ควรจัดให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ และด้านลักษณะงานทั่วไป ควรกำหนดนโยบายขอบข่ายของงานให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งรายละเอียดของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ โดยมีข้อสรุปผลตามลำดับดังนี้

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 2 ข้อดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส

### 5.2 สมมุติฐานการวิจัย

5.2.1 ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5.2.3 ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

### 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้แก่ ครูสอนสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมที่ผ่านการคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

เอกชน ปีการศึกษา 2542 จาก 14 โรงเรียน จำนวน 492 คน สุ่มมาเป็นจำนวน 217 คน แล้วเทียบอัตราส่วนเป็น 250 คน แล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และใช้ตารางเลขสุ่ม ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำเร็จรูป JDI ( Job Descriptive Index ) ของสมิธ และคณะ (Smith and Others :1985 อ้างในจรัส อติวิทยากรณ์. 2535 : 49) ซึ่งมีความเชื่อมั่น .80 มีความเที่ยงตรงสูงถึง แม้จะใช้วัดกับกลุ่มประชากร ที่ต่างกัน โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในปัจจัย 6 ด้าน ที่ศึกษาค้นคว้า คือปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบถึงตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ในเขตภาคใต้ โดยแบบสอบถามมีจำนวน 90 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาใช้ภายใต้ปัจจัย 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด สำหรับครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีพศึกษา ในเขตภาคใต้ เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือ จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปแสดงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเอกชนอาชีพศึกษา ในเขตภาคใต้ จำนวน 250 ชุด ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองได้จำนวน 250 ชุด แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ SPSS/PC<sup>+</sup> โดยจัดลำดับความถี่ แยกตามปัจจัยที่ศึกษาเพื่อประกอบในการอภิปรายผล ดังนี้

1. หาค่าค่าร้อยละเพื่อทราบอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ

อิสระ

2. หาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามปัจจัย 6 ด้าน ไปใช้ประโยชน์ด้านการคำนวณ
3. เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ ตามสมมุติฐานด้วยวิธีการทดสอบค่าที ( t-test ) ที่มีการนำไปใช้

4. จัดลำดับความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

## 5.4 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ จำนวน 250 คน สรุปได้ว่าครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจำนวน 139 คน และที่เหลือมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และ 44.40 ตามลำดับ ส่วนในด้านคุณภาพของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ สรุปว่า ครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีคุณภาพปริญญาดริหรือต่ำกว่าปริญญาดริ จำนวน 240 คน และที่เหลือมีคุณภาพสูงกว่าปริญญาดริจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และ 4.00 ตามลำดับ และในด้านสถานภาพการสมรส ของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ สรุปว่าครูช่างอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 145 คน ส่วนที่เหลือมีสถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และ 42.00 ตามลำดับ

5.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ภายได้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป โดยภาพรวมพบว่าครูช่างอุตสาหกรรมไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณารายด้านสรุปผลได้ดังนี้

5.4.2.1 ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมของด้านนี้พบว่า เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับ คือ ข้อที่ 12 เป็นงานที่มีประโยชน์ ข้อที่ 1 เป็นงานที่ดี ข้อที่ 10 เป็นงานที่มีเกียรติ ข้อที่ 18 เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ และข้อที่ 15 เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

5.4.2.2 ด้านเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนา

ตนเอง โดยภาพรวมของด้านนี้พบว่าไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับ คือข้อที่ 7 รายได้เกือบจะไม่พอยังชีพ ข้อที่ 5 รายได้ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ข้อที่ 6 รายได้น้อยกว่าที่ควรได้รับ ข้อที่ 4 ไม่มีความมั่นคง และ ข้อที่ 3 ยุติธรรม

5.4.2.3 ด้านโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมของด้านนี้พบว่าไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 6 ไม่ค่อยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ข้อที่ 5 มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจำกัด ข้อที่ 9 นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม ข้อที่ 7 ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง(ตำแหน่งตัน) และข้อที่ 4 เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

5.4.2.4 ด้านการนิเทศงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมของด้านนี้พบว่าไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 10 ผู้นิเทศรู้จักอ่อนหนักอ่อนเบา ข้อที่ 11 ผู้นิเทศบอกให้ข้าพเจ้ารู้ว่าผลงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร ข้อที่ 4 ผู้นิเทศชมผลงานดี ข้อที่ 15 ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับงานดี และข้อที่ 14 ผู้นิเทศมีการเลือกที่รักมักที่ชัง

5.4.2.5 ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมของด้านนี้พบว่าไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 11 เพื่อนร่วมงานชอบช่วยเหลือ ข้อที่ 14 เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบ ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานเฉลียวฉลาด ข้อที่ 4 เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์ ข้อที่ 18 เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน

5.4.2.6 ด้านลักษณะงานทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมของด้านนี้พบว่า เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น เป็นรายชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อคำถามที่ส่งผลให้ปัจจัยด้านลักษณะงานทั่วไป เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อที่ 1 เป็นงานที่ดี ข้อที่ 9 เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ ข้อที่ 10 เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ ข้อที่ 3 เป็นงานที่น่าทำ และข้อที่ 16 เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีกว่างานอื่นๆ

5.4.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส ปรากฏดังนี้

5.4.3.1 ครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

5.4.3.2 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิต่างกัน โดยภาพรวมมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิสองกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

5.4.3.3 ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยภาพรวมมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสด

5.4.4 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ควรปรับปรุงงานในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ควรให้ครูมีอิสระในการทำงานเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนโดยคำนึงถึงค่าครองชีพ

ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการมากขึ้น ด้านการนิเทศงาน ผู้นิเทศควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในสาขาที่มีการนิเทศ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ควรจัดให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ และด้านลักษณะงานทั่วไป ควรกำหนดนโยบายของบอข่ายของงานให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

## 5.5 อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายดังนี้

5.5.1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ภายใต้อัจฉัย 6 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป โดยภาพรวมพบว่า ไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพราะว่าครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในปัจจุบันรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนเอกชน จากสาเหตุหลายๆอย่าง เช่น ไม่มีอิสระในการทำงานเนื่องจากถูกควบคุมตลอดเวลา รายได้และสวัสดิการน้อยและการเบิกจ่ายล่าช้า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีน้อยและไม่เท่าเทียมกัน ไม่ค่อยมีโอกาสในการอบรมพัฒนาความรู้ สำหรับการนิเทศก็ขาดผู้ที่มีความรู้ความชำนาญคอยให้คำปรึกษาและขาดรูปแบบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ในด้านสมาชิกขององค์กรนั้นไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง และด้านการบริหารนั้นมีนโยบายที่ไม่ชัดเจน ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้ผลการวิจัยโดยภาพรวมออกมาว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ จาร์ส เกิดควร (2526 : 107) การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับครู ครูโรงเรียนเอกชนจำนวนมากต้องลาออกจากงานในแต่ละปีการศึกษาเนื่องจากขัดแย้งระหว่างครูกับผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่ เพราะผู้บริหารเหล่านั้นเน้นทางธุรกิจมากกว่าระบบบริหาร จึงทำให้ครูไม่สามารถทนต่อระบบการบริหารที่ค่อนข้างจะเผด็จการหรือสภาพการปฏิบัติงานที่หนัก ซึ่งผู้บังคับบัญชาชอบให้มากเกินไป และ ประชุม รอดประเสริฐ. (2533 : 2) ยังมีครูเอกชนบางส่วนในหลายโรงเรียนต้องรับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ โรงเรียนแก้ไขโดยการจ้างครูที่มีวุฒิต่ำ ลดจำนวนครูผู้สอนตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 5) กล่าวว่าในปัจจุบันการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหาร

ขาดความรู้ด้านการบริหาร และบริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่ใช่แนวทางและเทคนิคการบริหารที่มุ่งประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ดีขาดความชำนาญ หรือทักษะพื้นฐาน ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอดของหน่วยงาน อีกทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ด้วยสาเหตุที่ว่าครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้เองทำให้การพัฒนาตนเองจึงมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ Maslow (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์. 2536 : 383) ที่ว่ามนุษย์ทุกคนพัฒนาได้และต้องการเป็นผู้มีคุณค่า และความพึงพอใจตนเอง ถ้าหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นแล้ว มนุษย์จะพัฒนาตนเองขึ้นเป็นลำดับขั้น เพื่อความสำเร็จแห่งตน ด้วยเหตุที่ว่าแรงจูงใจนั้นจะส่งผลให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow คือความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จแห่งตน แต่ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน คือขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกาย ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและด้านงานลักษณะทั่วไปนั้น เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมในเขตภาคใต้ ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ คือ ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบันนั้นไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาของครูช่างอุตสาหกรรมในเขตภาคใต้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงแข นรงค์ิยา (2523 : 68) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป สอดคล้องกับ จรัส อติวิทยากรณ์ (2538 : 69) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป สอดคล้องกับ จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533 : 58) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยมีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับ เจริญทร์ ย่องนุ่น (2542 : 67) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน สอดคล้องกับ จีรวัดน์ อุดมสุด (2540 : 61) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานทั่วไป และด้านที่ทำอยู่

ในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ชัย ไวยอาภา (2528 : 70) ได้ศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา ที่พบว่า ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจ ส่วนในด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการนิเทศงานและด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ไม่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมนั้น

น่าจะเป็นเพราะว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ไม่ค่อยมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือน ซึ่งตรงกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537 : 37) ได้สำรวจพบว่า เงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชนขึ้นอยู่กับฐานะการเงินของโรงเรียน บางโอกาสจึงไม่มีการเลื่อนเงินเดือนเลย ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ส่วนใหญ่โรงเรียนไม่ได้จัดให้ นอกเหนือจากที่ได้รับจากทางราชการและ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 280) ให้ความเห็นว่า อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างนี้เป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ดี จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มุ่งการจํานวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความไม่ยุติธรรมในการกำหนดและการเลื่อนขึ้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรนั้นๆ

สำหรับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจรรยา ธรณินทร์ (2539 : 35) ได้ให้ความเห็นว่า ระบบยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ยังไม่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับครูสายผู้สอนในโรงเรียนเอกชน จึงส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพเชิงวิชาการทั้งในส่วนผู้บริหาร และครูสายผู้สอน ซึ่งเสนาะ ดิเขียว (2516 : 196) ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญ ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลง และสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงฐานะของบุคคล

ในส่วนของการนิเทศงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ไม่ค่อยได้รับคำสั่งใจคำแนะนำช่วยเหลือ และคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารไม่ค่อยมีความรู้ทางด้านการบริหารอาชีวศึกษา จึงไม่สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือได้ และด้วยการบริหารเชิงธุรกิจโดยให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพทางการศึกษาน้อยไปซึ่งสอดคล้องกับ จำรัส เกิดควน (2526 : 107) กล่าวไว้ว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนเอกชน คือปัญหาเกี่ยวกับครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียน ครูโรงเรียนเอกชนปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมและดูแลของผู้รับไป

อนุญาต ผู้จัดการและครูใหญ่ ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมักจะเป็นนักธุรกิจ ไม่ได้มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษาทำให้การบริหารโรงเรียนไม่ราบรื่น ซึ่งกิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 274) ได้เสนอความคิดไว้ว่า การนิเทศนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่า ต้องการช่วยเหลือเขา ควรมีแผนงานและผลงาน การทำงานเป็นทีม ควรหาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูอย่างสม่ำเสมอ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมได้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของสมาชิก ควรใช้ประสบการณ์ด้านความสามารถต่าง ๆ ของผู้อาวุโสให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศ และสอดคล้องกิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 275) ซึ่งได้ให้หลักการนิเทศไว้ว่า การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ต้องถือหลักกว่าเป็นการบริหาร ซึ่งครูเป็นผู้ให้บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของครู ควรเป็นการสร้างสรรค์ทัศนคติ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับการนิเทศ จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการยกระดับการจูงใจ ของครูช่างอุตสาหกรรม ด้วยการมุ่งพัฒนาครู ส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีสอน การประเมินผล และคุณธรรม จริยธรรม โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าวุฒิการศึกษา และจัดให้ครูได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ทางราชการกำหนดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

หรือน่าจะเป็นเพราะว่า เพื่อนร่วมงานในปัจจุบันของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน และครูช่างอุตสาหกรรม ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเองน้อย ซึ่ง จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรคือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ไม่นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน ฉะนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้มีการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539 : 1) มาตรฐานที่ 1 กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 344) กล่าวว่า สภาวะการณ์ที่เหมาะสมของปัจจัยดังกล่าว เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2526 : 149) อธิบายเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือการสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้สิ่งจูงใจในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้

ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจเป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน โดยใช้ระบบ  
คุณธรรม

จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ โดยการกำหนดตำแหน่ง และให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง  
ให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 24) ได้เสนอผลการ  
ประชาพิจารณาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกับการจัดการศึกษาเอกชน ว่าควรมีการกำหนด  
ตำแหน่งผู้บริหาร หรือครูโรงเรียนเอกชนให้เท่าเทียมกับบุคลากรภาครัฐ และโรงเรียนควรมีการจัดหา  
วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสม และเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหาร  
โรงเรียนเอกชนจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดนโยบาย และกำหนดการ  
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามความเหมาะสม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2532 : 16)  
ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้แก่โรงเรียนเอกชนควรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน  
โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ภายในโรงเรียน ประชุมชี้  
แจงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ขอบข่าย และหน้าที่การดำเนินงานในโรงเรียนให้บุคลากรทราบ  
พร้อมทั้งแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่กำหนดไว้ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้  
ตรงตามหน้าที่ จัดให้มีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยว  
กับการจัดการศึกษาเอกชนควรมีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารโรงเรียนที่ยังขาดความรู้ทางการ  
บริหารการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการยกระดับการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง  
ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ที่ได้เสนอแนะไว้ในแบบสอบถาม  
ปลายเปิด ที่ต้องการให้ปรับปรุงงานในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ควรให้ครูมีอิสระ  
ในการทำงานเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ควรปรับเงินเดือนโดย  
คำนึงถึงค่าครองชีพในปัจจุบัน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูน  
ความรู้ด้านวิชาการมากขึ้น ด้านการนิเทศงาน ผู้นิเทศควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในสาขาที่มี  
การนิเทศ ด้านเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ควรจัดให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ และ  
ด้านลักษณะงานทั่วไป ควรกำหนดนโยบายขอบข่ายของงานให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และให้ครูมี  
ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นการยกระดับการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่าง  
อุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการ  
ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.5.2 ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส ดังนี้

5.5.2.1 เปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็ตาม จะมีภาระด้านงานที่ต้องทำอยู่ประจำนั้นมากพอกันจึงทำให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ประกอบกับงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาของครุมีจำกัด จึงส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพงษ์ ทัพบวา (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรเกิดจากขาดงบประมาณ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่ทั่วถึง และครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมากเกินไปไม่มีเวลาพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 18) ครูทั้งสองกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในรูปแบบต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน เช่นการอบรมสัมมนา การศึกษาต่อภาคพิเศษ และการศึกษาต่อโดยใช้สื่อทางไกลประเภทต่าง ๆ และสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 310) กล่าวว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันเปิดกว้าง ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะต้องพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากจะต้องได้รับการพัฒนาเช่นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 54) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9ค้นพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลิต พูนศิลป์ (2527 :171) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ค้นพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความพึงพอใจการทำงานตามปัจจัย

กระตุ้นมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย สาเหตุที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานมานานมีความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ มีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย นโยบายการบริหาร สามารถมองภาพรวมของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไปได้ชัดเจนกว่า อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคยสนิทสนม ทั้งจากบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นผลให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี น่าจะเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหารโรงเรียนเนื่องจากการปฏิบัติงานนาน มีความสามารถสูงกว่า มีความสนิทสนมคุ้นเคย รู้นิสัย และเข้าใจในตัวบุคคล จึงส่งเสริมให้มีโอกาสเข้าอบรมด้านวิชาการใหม่ ๆ สัมมนาระหว่างครูช่างอุตสาหกรรมด้วยกัน แม้กระทั่งให้มีทุนเพื่อศึกษาต่อในชั้นสูงขึ้น ทำให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถซึ่งเป็นช่องทางให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งต่อไปในขณะที่ครูช่างช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีไม่มีโอกาสเช่นนั้นเลย จึงเป็นเหตุให้มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ดวงแข นรงค์ิยา (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ซึ่งพบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเจริญชัย โชติช่วง (2531 : 137) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์อำเภอในจังหวัดภาคใต้ พบว่า ศึกษานิเทศน์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีระดับขวัญโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัยของ สุธรรม สุขสว่าง (2533 : 111) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันมีระดับขวัญแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเลิศ รัตนประทุมวงศ์ (2541 : 60) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่าครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นทั้งตัวกำหนดและไม่เป็นตัวกำหนดให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่สำหรับครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ

การพัฒนาตนเองให้แตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูจำนวนไม่มากนัก จึงมักมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือกันในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน โดยไม่ได้แบ่งกลุ่มผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากและผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย หรือน่าจะเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ไม่มีโอกาสก้าวหน้าเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้เกิดปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5.5.2.2 เปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมนี้จะทำการสอนวิชาการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมจะต้องศึกษาความรู้เพิ่มเติม จากคู่มือ จากวารสาร และจากสื่อรูปแบบต่างๆ ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้นจึงทำให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิต่างกัน จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่เท่าเทียมกัน และเมื่อโรงเรียนจัดการอบรมเชิงวิชาการต่างๆ ครูทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 25) ที่ว่า ครู อาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยเท่าเทียมกัน และครูอาจารย์ทุกคนสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากสื่อในรูปแบบต่างๆ เพราะโรงเรียนมักอยู่ในเมืองใหญ่ หนังสือ วารสาร เอกสารต่างๆ ทางวิชาการ ครูสามารถศึกษาหาความรู้ได้ ซึ่งเป็นเหตุให้ครู อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มี คุณวุฒิ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ บุญเลิศ รัตนปฐมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่าครู ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ แวนูเช็ง มะรอซี (2531 : 88) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 พบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัส อติวิทยากรณ์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่

ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูสอนวิชาช่างที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ชล้า อรรถธรรม (2543 : 54) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสงขลา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป น่าจะเป็นเพราะว่า ในสภาพปัจจุบันเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ งานหางานยากการเลิกจ้างงานอยู่ในอัตราที่สูง โดยเฉพาะผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำ โอกาสที่โรงเรียนจะบรรจุเข้าทำงานค่อนข้างน้อย ดังนั้นเมื่อได้รับการบรรจุเป็นครูแล้ว ก็จะปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร ด้วยความอุทสาหะไม่ย่อท้อ กระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ โดยที่ต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครู ทำให้งานประสบความสำเร็จจนกลายเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่องานสูงซึ่ง จรัส อติวิทยากรณ์ (2536 : 78) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 กล่าวว่า ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ครูสอนวิชาช่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ต่างได้รับมอบหมายงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือเป็นครูสอนวิชาช่าง ในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่ากัน โดยที่คุณวุฒิของครูสอนวิชาช่าง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ พิชัย ศรีใส (2534 : 83) ที่ว่า ครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกันมีโอกาสก้าวหน้าพอ ๆ กัน เพราะโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนอีกด้วย ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จึงน่าจะเป็นผลดียิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยพิจารณาจากคุณวุฒิ เพื่อครูช่างอุตสาหกรรมจะได้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัดก่อให้เกิดการจูงใจ เนื่องจากประสบความสำเร็จในงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่ กิตติมา ปรตติติก (2529 : 331) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และทำงานได้สำเร็จสำหรับในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรส่งเสริมครูช่างอุตสาหกรรมทุกคนให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้อย่างเสมอภาค โดยจัดส่งเข้าฝึกอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตรงตามสาขาวิชาของครูช่างอุตสาหกรรม สัมมนาทางวิชาการ สนับสนุนอุปกรณ์การสอน สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ ให้ครูช่างอุตสาหกรรมทุกคนเกิดความสามัคคี ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการจูงใจให้ทุกคนเกิดความรู้สึกดีว่า ตนเองเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งใน

การดำเนินกิจการโรงเรียน ก่อให้เกิดการจูงใจในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด กำลังความคิด เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายต่อไป

5.5.2.3 เปรียบเทียบ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพการสมรส โสด และสมรสแล้ว ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าสถานภาพการสมรสของบุคลากรไม่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นวลศรี บุญรักษา (2542 : 93) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา พบว่า ตัวแปรด้านสถานภาพ และภาระงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู หมายความว่าสถานภาพโสด และสมรสแล้ว และภาระงานของครูมากและน้อย มิได้เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่ามีระดับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุเมธ ทิพยชาติ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยจังหวัดพิษณุโลก พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งพจน์ เพชรบุรณิน (2534 : 11) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองพบว่า การพัฒนาตนเองจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญสองประการ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ความเชื่อตรงต่อตนเอง ตั้งใจจะทำอะไรแล้วก็ทำด้วยความจริงจัง ปฏิบัติตามความมุ่งหวังของตัวเองอยู่เสมอ ต้องไม่เป็นคนใจเร็ว ต้องมีการฝึกฝนตนเองไม่หยุดหย่อน เป็นผู้มีสมาธิ มีการคิดหาเหตุผลให้ถูกทาง และมีการควบคุมตนเอง ส่วนปัจจัยอื่น ที่สำคัญได้แก่ บุคคลอื่น และสภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อตนเองทั้งในทางส่งเสริมและทำลาย ดังนั้นสถานภาพการสมรสของครูช่างอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน จึงมีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มี สถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับศุภชัย วชิรรัตนพงษ์ เมธี (2528 : 70) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างขวัญของครูยังไม่สมรส กับครูที่สมรสแล้ว พบว่า มีขวัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลการวิจัยของ อำนวย อุดตระพยอม (2525 : 73) ที่ศึกษา ขวัญของนักรการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 พบว่า ขวัญของนักรการภารโรงโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8 ที่สมรสแล้วมีขวัญในด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยสูงกว่านักรการภารโรงที่ยังไม่สมรส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่สมรสแล้วส่วนมากมีอายุและเป็นผู้ใหญ่กว่า มีอารมณ์มั่นคงและรอบคอบมากกว่า มีรายได้ และตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงกว่า มีความเป็นผู้นำมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์ (2521 : 55) กล่าวว่า สังคมไทยมีค่า

นิยมในการยอมรับต่อผู้ที่สมรสแล้วว่าเป็นผู้ใหญ่ มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ มีอารมณ์มั่นคง และมีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับการเป็นผู้นำมามากกว่า

ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พบว่าครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ที่มีสถานภาพการสมรสแล้วมีระดับปัจจัยจิตใจสูงกว่าครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสด น่าจะเป็นเพราะว่า ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสแล้ว เป็นผู้ที่มีอายุเป็นผู้ใหญ่ มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นที่ยอมรับของคนโดยทั่วไป ซึ่งเป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีความรับผิดชอบงานในตำแหน่ง ทำให้ได้ผลเด่นชัด เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสด ยังไม่มีความรับผิดชอบภาระทางครอบครัว จึงไม่ตระหนักในความสำคัญในการปฏิบัติงาน ไม่ทุ่มเทกำลังกาย ใจให้กับงาน ก่อให้เกิดผลงานที่ยังไม่ค่อยจะดี ผู้บริหารโรงเรียนที่มีทัศนคติไปทางลบ มักไม่พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ เป็นเหตุให้เกิดการจูงใจที่แตกต่างกัน

จึงน่าจะเป็นผลดี ถ้าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ได้แบ่งงานที่มีความรับผิดชอบต่างกัน ให้ครูช่างอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน โดยมอบตามความเหมาะสม ในขณะที่เดียวกันควรให้ครูช่างอุตสาหกรรมทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับข้อยุติตามหลักประชาธิปไตย ซึ่ง Mc Gregor (อ้างใน จรัส อติวิทยากรณ์. 2536 : 78) ได้จัดบุคคลประเภทนี้อยู่ในทฤษฎีควาย จึงเป็นคนที่เชื่อถือได้ รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ถือว่าเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะสูง และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับแนวความคิดเห็นของ Tiffin and Mc Cormick (อ้างใน จรัส อติวิทยากรณ์. 2536 : 78) ที่สรุปไว้ว่า เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีอิทธิพลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้ครูช่างอุตสาหกรรม จัดกิจกรรม Q.C ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอในขณะที่เดียวกันผู้บริหาร ควรตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกในครอบครัวของครูช่างอุตสาหกรรม อาจจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับสมาชิกครอบครัว ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ทำความรู้จักคู่สมรส เพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรมเกิดความรู้สึกว่า ผู้บริหารสนใจและมองเห็นความสำคัญของตนเอง และครอบครัว ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

## 5.6 ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งจากผลการศึกษา ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พอสรุป เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

ชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ในการสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม และใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางในการบริหารเพื่อให้ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ของประเทศโดยรวม เพราะประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่มีอยู่เดิม ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งถือได้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนแบบหนึ่งที่ทำให้ผลระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ ควรจัดให้ครูช่างอุตสาหกรรม มีอิสระในการทำงานเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ควรปรับเงินเดือนโดยคำนึงถึงค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการมากขึ้น จัดให้มีผู้นิเทศควรมีความรู้ความสามารถเพียงพอในสาขาที่มีการนิเทศ ควรจัดให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ ควรกำหนดนโยบาย ขอบข่ายของงานให้ชัดเจนจนสามารถปฏิบัติได้ และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาโดยรวมของประเทศ

#### 5.6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ควรมีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ด้านหลักการบริหารสถานศึกษา และมีการติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

#### 5.6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.6.3.1 ควรมีการศึกษา พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจากครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เพื่อต้องการทราบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารแบบใด ที่จะช่วยกระตุ้นให้ครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

5.6.3.2 ควรศึกษาสาเหตุของปัญหาที่ทำให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรมโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตภาคใต้ ในด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันในตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ และสถานภาพการสมรส

5.6.3.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ลีเก็งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ และการบริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

## บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีดิลก. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษร  
พัฒนการพิมพ์.

เกศินี หงส์นันท์. 2518. การบริหารบุคคลในวงการราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ก่อ สวัสดิพานิช. 2535. “คำขวัญ. 20 ปีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ :  
ประชาชน.

ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. 2540. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล  
เมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. ร่างพระราชบัญญัติการ  
ศึกษาแห่งชาติกับการจัดการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2540. สถิติการศึกษาเอกชน  
ปี 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2535. การศึกษาเอกชน.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2534. การศึกษาเอกชน.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2532. การศึกษาเอกชน.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2534. แนวการพัฒนาโรง  
เรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2534 : 7) การอบรมสัมมนา  
ปฏิบัติการ เรื่องการนิเทศภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2532. คู่มือดำเนินงาน  
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2531. คู่มือดำเนินงาน  
โรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2525. พระราชบัญญัติ  
โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- คุรุสภา. 2535. เอกสารเผยแพร่ของคุรุสภา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จักรพงษ์ ทัฬหวา. 2531. บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูอาจารย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จรววยพร ธรณินทร์. 2539. การรื้อปรับระบบโครงสร้างและการบริหารทั่วทั้งองค์กรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2539-2541). อัดสำเนา
- จรินทร์ ย่องนุ่น. 2542. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิรวัดน์ อุดมสุด. 2540. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จรัส โพธิ์ศิริ. 2523. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองรัตน์.
- จรัส อติวิทยากรณ์. 2536. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. 2533. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. อัดสำเนา.
- จำรัส เกิดควร. 2526. ความต้องการนิเทศทางด้านวิชาการของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร : อัดสำเนา
- จำเนียร เพชรรัตน์. 2535. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- เจริญชัย โชติช่วง. 2531. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ชล่ำ อรรถธรรม. 2543. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชลิต พูลศิลป์. 2527. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2531. การบริหารบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี : ภาควิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เชี่ยวบุญย์ ทิชนพงษ์. 2541. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาศักดิ์กรุงเทวมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร: อัดสำเนา

ฉรงค์ เพ็ชรเกิดสุข. 2525. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อัดสำเนา.

ดวงแข นรงค์สิยา. 2535. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน ในเขตการศึกษา 3. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.

ถวิล เกื้อกุลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :  
วัฒนาพานิช.

นางเยาว์ ชาราศรีสุทธิ. 2530. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ประชาชน.

นวลศรี บุญรักษ์. 2542. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นิตติปรินญาโทสาขาการบริหารการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ปีที่ 1. 2525. การบริหารงานใน  
โรงเรียน. อัดสำเนา

นิยม ศรีวิเศษ. 2521. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู  
เขตการศึกษา 9. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.

ทิพาพันธ์ สังฆะพงษ์. 2521. ขวัญของพยาบาลประจำโรงพยาบาลศิริราช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ธงชัย สันติวงษ์. 2536. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธำรง บัวศรี. 2535 : 51-52 วิทยากรปีที่ 90 (ฉบับที่ 2 ). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2528. นโยบายการวางแผน หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุล  
การพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
บรรจง ชูสกุลชาติ. 2528. นักบริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารอาชีวศึกษา.  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุผลเบื้องเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.

บรรจง พงศ์ศาสตร์. 2537. เจตนารมณ์ของอธิบดีกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

- บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538. เทคนิคเพื่อขอเปลี่ยนแปลงความรู้ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ.
- บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์. 2541. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน  
ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดภูเก็ต. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พนัส หันนาคินทร์. 2524. หลักบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- พงศ์ศักดิ์ โกมลเสน. 2537. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์  
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.กรุงเทพฯ.  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง : อัดสำเนา.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2534. การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : פרานนการพิมพ์.
- พจน์ เพชรบุรณิน. สรุปรายงานการวิจัยและเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ปี 2528 - 2532. กรุงเทพฯ: กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการครู.
- พิชัย ศรีใส. 2534. ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาการงานและอาชีพในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ ประสานมิตร
- ภิญโญ สาธร. 2523. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญสนิทวงศ์.
- ภิญโญ สาธร. 2519. หลักการบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2529. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษากทม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญสนิทวงศ์.
- วชิราลงกรณ์, สมเด็จพระโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร. 2530. “พระราชโอรสาทพระราชทานแก่ผู้  
สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร” ประมวลพระราชดำรัสพระ  
บรมราโชวาทที่ประทานในโอกาสต่างๆ ในปีพุทธศักราช 2530. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรม  
แผนที่ทหาร.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2526. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ : วิกตอรีเพาเวอร์พอยท์.
- แวณุเชิง มะรอชี. 2531. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนประถม  
ศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
โรฒ สงขลา.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2534. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย วชิรรัตนพงษ์เมธี. 2528. ขวัญของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบลในเขตการศึกษา 10.  
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

- สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535. การพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมหน่วยที่ 9-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุเมธ ทิพย์ชาติ. 2533. ศึกษาการให้บริการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัด พิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด ขุนทองนุ้ม. 2533. “ครูกับการพัฒนาตนเอง” สารพัฒนาหลักสูตร. 28 กุมภาพันธ์ 2533.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2514. การบริหาร. กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2520. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณากิจการพิมพ์
- สมยศ นาวิการ. 2520. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดวงกมล.
- สะอาด แสงรัตน์. 2518. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาโรจน์ สีนวล. 2534. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สุภรณ์ ศรีพหล. 2519. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุพล วงสินธุ์. 2532. “การพัฒนาคนที่เป็นโรคมืดตายซาก” มิตรครู. 31 : 21 – 23 ธันวาคม.
- สุเทพ เทโปลาการ. 2540. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุธรรม สุขสว่าง. 2533. ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2526. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : หจก. คุณพิณอักษร.
- เสนาะ ดิยาว และคนอื่น ๆ. 2525. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ม.ธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. 2516. การบริหารบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกสารเผยแพร่ของกรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติเพื่อใช้ในการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตาม กรุณาติดต่อขอสงวนเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 3. 2534 . รายงานการศึกษาประจำปี 2534. จังหวัดสงขลา :

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสงขลา.

อนุวัฒน์ชัย ชูคำ. 2534. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถม

ศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.ถ่ายเอกสาร.

อรุณ รักธรรม. 2517. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อารี เพชรสุค. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532. “แบบผู้นำที่มีผลต่ออารมณ์และความพึงพอใจในการทำงานของ  
อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา,” ปริญญาโทการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อุทัย หิรัญโต. 2523. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อำนาจ อุดรตระพยอม. 2535. ขวัญของนักรบการโรง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา8.

ปริญญาโท กศ.ม.พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

อำรุง เหมรา. 2533. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

Semapakdi Virachai. 1977. A STUDY OF JOB SATISFACTION OF ELEMENTARY  
SCHOOL TEACHERS IN PHUKET PROVINCE THAILAND . Ph.D. The faculty  
of the graduate school. University of Missouri – Columbia.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการคุศศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ที่ 184 /2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ

และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายนิกร ดุกสุกแก้ว

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายนิกร ดุกสุกแก้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 

ดร.มาลัย	จิรวัดมนเกษตรร์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.สวัสดิ์	อุดมโภชน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม
2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
 

อาจารย์อัจฉรา	สิบลินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	กรรมการ
ดร.ณรงค์	พิมสาร	กรรมการ
ดร.มาลัย	จิรวัดมนเกษตรร์	กรรมการ
ดร.สวัสดิ์	อุดมโภชน์	กรรมการ

สั่ง ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2543

( รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษา **คนบตี** อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มติ  
26 พค 43



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2543

1. นายนิกร คุณสุขแก้ว ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของ ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้" โดยมี ดร.มาลัย จีรวฒนเกษตร์ เป็น อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สวัสดี อุดมโภชน เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องขออนุญาตทุกครั้งก่อนนำออกไปใช้

(รศ.ดร.มนัส สังวรศิลป์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 3532

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

2 สิงหาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์
  2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์
  3. รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นายนิกร ดุกสุกแก้ว นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้"  
และได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2543 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษา  
จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานศึกษา  
สังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ใน โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานาชาติ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่พิมพ์ไว้ซึ่งมีการนำไปใช้  
หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร. 3269040

1 สิงหาคม 2543  
อ. พิมสาร  
15.ต. 153.

รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ของนายนิกร ดุกสุกแก้ว

1. โรงเรียนสุราษฎร์เทคโนโลยีช่างอุตสาหกรรม
2. โรงเรียนโปลีเทคนิคสุราษฎร์ธานี
3. โรงเรียนอาชีพะศึกษาดอนบอสโกสุราษฎร์ธานี
4. โรงเรียนเทคโนโลยีภาคใต้
5. โรงเรียนนครอาชีพะ,
6. โรงเรียนพร้อมโปลีเทคนิค
7. โรงเรียนจรัสพิชากรอาชีพะ
8. โรงเรียนช่างอุตสาหกรรมหาดใหญ่
9. โรงเรียนช่างกลภาคใต้เทคโนโลยี
10. โรงเรียนเทคโนโลยีช่างกลสงขลา
11. โรงเรียนสงขลาเทคโนโลยี
12. โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การยะลา
13. โรงเรียนเทคนิคพาณิชย์การสยาม
14. โรงเรียนสหตังอาชีพะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามสำหรับครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา  
เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

คำชี้แจง

เรียนท่านอาจารย์ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน เพื่อให้การตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงขอเรียนชี้แจงดังนี้

1 แบบสอบถามชุดนี้ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามเพื่อวัดปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูช่าง  
อุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

2 ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอนตามสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

สุด

3 การวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน

4 ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอได้โปรดให้ข้อมูลด้วยความเป็นจริง และเที่ยงตรงที่สุด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายนิกร คุณสุกแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรื่อง

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้

ตอนที่หนึ่ง : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

คำแนะนำ กรุณาทำเครื่องหมาย  หรือเติมคำลงในช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
( ) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2. คุณวุฒิ

- ( ) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- ( ) โสด  
( ) สมรสแล้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านกา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่หนึ่ง : เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

คำแนะนำ ให้พิจารณางานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า

ข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ดี       | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่มีเกียรติ                  |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานง่าย        | <input type="checkbox"/> เป็นงานซ้ำซากจำเจ                    |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานสบาย        | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่เป็นประโยชน์               |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่หนัก     | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกอึดอัด         |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานเหนื่อย     | <input type="checkbox"/> เป็นงานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน          |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่น่าเบื่อ | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ก่อให้เกิดความสร้างสรรค์   |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ทำหาย    | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อสุขภาพ |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่น่าพอใจ  | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ทำแล้วดับข้องใจ            |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่วิเศษสุด | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ    |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่สอง : เกี่ยวกับเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน

คำแนะนำ ให้พิจารณาเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- ดีมาก
- ไม่ดีเลย
- ยุติธรรม
- ไม่มีความมั่นคง
- ต่ำกว่าที่ควรได้รับ
- น้อยกว่าที่ควรจะได้รับ
- รายได้เกือบจะไม่พอยังชีพ
- รายได้เพียงพอกับรายจ่ายปกติ
- รายได้มากพอแก่การใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่สาม : เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

คำแนะนำ ให้พิจารณาโอกาสที่ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นเกณฑ์การตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- โอกาสเลื่อนตำแหน่งดี
- การเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ
- ช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งดี
- เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
- มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจำกัด
- ไม่ค่อยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
- ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งตัน)
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งดีพอสมควร
- นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่สี่ : เกี่ยวกับการนิเทศงาน

คำแนะนำ ให้พิจารณาการนิเทศงานที่ท่านได้รับจากผู้นิเทศในปัจจุบัน เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศไม่ดี        | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศรู้จักก่อนหน้าก่อนเบา                           |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศเฉลียวฉลาด   | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศบอกให้ข้าพเจ้ารู้ว่าผลงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศหัวแข็ง      | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศมีอำนาจในการชักจูง                              |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศชมผลงานที่ดี | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศไม่ให้คำแนะนำมากพอ                              |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศทันสมัย      | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศมีการเลือกที่รักมักที่ชัง                       |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศไม่สุภาพ     | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับงานดี                         |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศเกียจคร้าน   | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้า                        |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศน่ารำคาญ     | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศสามารถติดต่อได้ตลอดเวลา                         |
| <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศเอาใจยาก     | <input type="checkbox"/> ผู้นิเทศไม่มีประสิทธิภาพในการวางแผน                     |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ห้า : เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน

คำแนะนำ ให้พิจารณาเพื่อนร่วมงานของท่านปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานซักซ้า        | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานเปรี๊งปราด                           |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานหัวแข็ง       | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานชอบช่วยเหลือ                         |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานพูดมาก        | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานทำงานรวดเร็ว                         |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์     | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานชอบซุบซิบนินทา                       |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานสมองช้า       | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบ                      |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยน่าคบ  | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานมีความใจแคบ                          |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานเกียจคร้าน    | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานแคล่วคล่องว่องไว                     |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานเลืยวฉลาด     | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานชอบทำตัวเป็นศัตรู                    |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานน่าเบื่อหน่าย | <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงานช่วยกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่หก : เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป

คำแนะนำ ให้พิจารณาลักษณะรวมโดยทั่วไปของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่

โดย ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย X หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ดี            | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ซ้ำพเจ้าพอใจ                                    |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ไม่ดี         | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่คุ้มค่าเวลาที่ทำ                                |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่น่าทำ         | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่แยกว่างานอื่น ๆ                                 |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่เขมมาก        | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ดีกว่างานอื่น ๆ                                 |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ตึเขียม       | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ไม่คุ้มค่าเวลาที่ทำ                             |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่คำค้อย        | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ยังไม่สมบูรณ์แบบ                                |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ไม่อยากทำ     | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีดีกว่างานอื่น ๆ                      |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานในอุดมการณ์      | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่ทำแล้วสนุกเพลิดเพลิน                            |
| <input type="checkbox"/> เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ | <input type="checkbox"/> เป็นงานที่มีบางสิ่งบางอย่างที่ซ้ำพเจ้า<br>ไม่เห็นพ้องด้วย |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตอนที่สาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง  
 ของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้  
 คำแนะนำ ถ้าจะให้ท่านมีแรงจูงใจในการการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนของท่านควรจะ  
 ดำเนินการอย่างไรบ้าง ในปัจจัยต่อไปนี้ ให้เขียนข้อเสนอแนะในช่องทางขวามือ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
2. เงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน	
3 โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	
4 การนิเทศงาน	
5 เพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	
6 ลักษณะงานทั่วไป	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ขอบแบบสอบถามเพียงเท่านั้น  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกหรือเผยแพร่ข้อมูลข้างต้นถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
 ขอขอบพระคุณอย่างสูง

## ประวัติผู้เขียน

นายนิกร ดุกสุกแก้ว เกิดวันที่ 28 เดือน มกราคม พ.ศ. 2515 ที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ปีการศึกษา 2532 สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ปีการศึกษา 2536 และ สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2543

ปีการศึกษา 2534 เริ่มทำงานในตำแหน่งครูแผนกช่างไฟฟ้ากำลัง โรงเรียน สงขลา  
เทคโนโลยี

ปีการศึกษา 2539 – 2542 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกช่างไฟฟ้ากำลัง โรงเรียนสงขลา  
เทคโนโลยี

ปีการศึกษา 2543 – ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายนโยบายและแผน โรงเรียน  
สงขลาเทคโนโลยี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้