

สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร

WORKING CONDITIONS OF TEMPORARY TEACHERS IN THE
DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN BANGKOK

จิตรวีร์ สมศรี
JITTAVEE SOMSRI

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974 - 643 - 942 - 9

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

WORKING CONDITIONS OF TEMPORARY TEACHERS IN THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION IN BANGKOK

จิตรวีร์ สมศรี
JITTAVEE SOMSRI



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2545

ISBN 974-648-942-9

WORKING CONDITIONS OF TEMPORARY TEACHERS IN THE DEPARTMENT
OF VOCATIONAL EDUCATION IN BANGKOK

JITTAVEE SOMSRI

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2002

ISBN 974-648-942-9

COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นายจิตรวีร์ สมศรี
รหัสประจำตัว	42064114
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารอาชีวศึกษา
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ชนิษฐา วิเศษสาธร ดร.ณรงค์ พิมสาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพการทำงานของอาจารย์
จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น
ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและ
การบังคับบัญชา ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสถานะทางสังคม
โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์จ้างสอน จำนวน 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
สอบถามความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test
และ F – test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe'

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มาก
2. สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความเหมาะสมในการทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน
3. สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ที่แตกต่างกันมีระดับความเหมาะสมในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่าง

กัน คือสภาพในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ภายนอกไม่แตกต่างกัน คือ
ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน และสถานะทางสังคม

Thesis Title	Working Conditions of Temporary Teachers in the Department of Vocational Education in Bangkok
Student	Mr.Jittavee Somsri
Student ID.	42064114
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Administration
Year	2002
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Preeyaporn Wonganutrarote
Thesis Co-advisor	Associate Professor Khanittha Wisessathorn Dr.Narong Pimsarn

ABSTRACT

The purposes of this research were to study working conditions of temporary teachers in vocational Institutes Department of Vocational Education in Bangkok to 5 aspects : achievement, working conditions, administrative style characters and command, Interpersonal relation, compensation, social status samples were one hundred and sixty five. The research instrument was a constructed questionnaire. Data was analysed by using percentage, mean, Standard Deviation, t – test, F – test and Scheffe' test.

The reseach findings were as followed :

1. Working conditions of temporary teachers in Vocational institutes Department of Vocational Education in Bangkok were moderate level a whole and each aspect as most level.
2. Working conditions of temporary teachers in Vocational Institutes Department of Vocational Education in Bangkok were moderate level a whole and each aspect were not significant differences.
3. Working conditions of temporary teachers in Vocational Institutes Department of Vocational Education in Bangkok were moderate level a whole difference and each aspect was significant differences was working conditions, compensation and not significant differences was achievement, administrative style characters and command, Interpersonal Relation, and Social status.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ขนิษฐา วิเศษสาร และ ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการ ตลอดมาผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ ดร.ณรงค์ พิมสาร ดร.มาลัย จีรวัดนเกษตร์ ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผอ.สุศักดิ์ ศรีน้อย อาจารย์ศิริพันธ์ ทองคำ อาจารย์เพียงใจ คันธรัตน์ ผอ.สมเกียรติ พึ่งอาตม์ นางสาวสุดา ดำรงโภคภัณฑ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขให้เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ อาจารย์พงษ์ศิลป์ รัตนอุดม คุณกานต์รวี โกมลดิษฐ์ ที่กรุณา ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผลข้อมูล

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ศิริพันธ์ ทองคำ คุณอัจฉรา ไชคณกรรัตน์ ที่ให้คำแนะนำ ด้านภาษา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ผู้ที่เคารพรักยิ่ง รวมทั้ง พี่ – น้อง ทุกคนที่ได้ให้ ความรัก ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และการช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุนตลอดจน ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่า และความสำเร็จนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ คุณพ่อ คุณแม่ และ ครู – อาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

จิตรวีร์ สมศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	7
2.2 สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน.....	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	55
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	55
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก	75
ภาคผนวก ข	88
ประวัติผู้เขียน.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	23
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	30
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ.....	31
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน.....	32
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา.....	34
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน.....	36
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ.....	37
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานะทางสังคม.....	38
4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน.....	39

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ.....	40
4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน.....	41
4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและ การบังคับบัญชา.....	42
4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน.....	43
4.14 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ.....	44
4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคม.....	45
4.16 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา.....	46
4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทุกด้าน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ.....	48
4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน.....	49
4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา.....	51
4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน.....	52
4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ.....	53
4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านสถานะทางสังคม.....	54

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภูมิการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.....	11

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเราเกิดมาต้องมีการยังชีพเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพต้องการฝึกหัดอาชีพเป็นพื้นฐานที่จำเป็นของการศึกษา ลักษณะของสังคมเดิมเป็นสังคมเกษตรกรรมเรายังชีพด้วยการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ต่อมาสังคมวิวัฒนาการไปสู่สังคมอุตสาหกรรมทำให้เกิดอาชีพใหม่ๆเพิ่มขึ้นความจำเป็นที่เราจะต้องฝึกหัดเรียนรู้และศึกษากันอย่างกว้างขวางจึงเป็นกระบวนการของการจัดการอาชีวศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 13)

กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการจัดวิชาชีพ 5 ประเภท คือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม รัฐบาลได้เห็นความสำคัญและยอมรับว่าการจัดการศึกษาเปรียบเสมือนการลงทุนชนิดหนึ่ง สถานศึกษาวิทยาลัยต่าง ๆ ต้องผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ และช่างเทคนิคให้มีคุณภาพสูง

สถานศึกษาเป็นองค์การที่ดำเนินการจัดการศึกษามีทั้งของรัฐบาลและเอกชนโดยมีผู้บริหาร ครู อาจารย์ ปฏิบัติงานร่วมกันกับฝ่ายส่งเสริมการศึกษาต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันในการทำงานในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและให้ผลที่ได้ออกมาคือ นักศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ในการจัดการเรียนการสอนครูอาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสภาพการทำงานของครูอาจารย์เอื้ออำนวยต่อการทำงานของครูอาจารย์อย่างดีก็จะส่งผลให้การทำงานของครูอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลถึงผู้เรียนที่จะสำเร็จออกไปอย่างมีคุณภาพ

ในสภาพปัจจุบันครูอาจารย์ต้องมีการรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษที่วิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติหลายประการ เช่น งานกิจกรรม งานอาคารสถานที่ งานการค้า งานโครงการพิเศษ งานปกครอง และงานอาจารย์ที่ปรึกษา นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทในงานที่เกี่ยวข้องกับอีกหลายฝ่ายภายใต้นโยบายของผู้บริหารซึ่งสถานการณ์ทำงาน เช่นนี้ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพการทำงาน ดังนั้นสภาพการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะที่ใดก็ตามที่ผู้ทำงานมีสภาพการทำงานที่ดี จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ทำงานไม่มีสภาพการทำงานที่ดีผลเสียก็จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานองค์การนั้นๆซึ่งผลอาจจะแสดงออกมาในรูปแบบการขาดงาน การย้ายงาน เกียจคร้านหรือต่อต้านในการทำงานและการลาออกจากงานได้ในที่สุด

และนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูอาจารย์ทำงานได้สำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญอีกด้วยถ้าวิทยาลัยใดมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีความรู้ ความคิดกว้างไกล มีภาวะของความเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลงและกล้าตัดสินใจบนรากฐานแห่งคุณธรรมยอมส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน (สมนึก กิจวรรณ. 2542 : 8)

ปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพต่าง ๆ จำนวนมากการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวกรมอาชีวศึกษาได้ดำเนินการโดยในปี พ.ศ. 2533 เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีอัตรารองรับตามการกำหนดขนาดของกำลังคนภาครัฐบาล ซึ่งทำให้การขอเพิ่มอัตรากำลังไม่สามารถทำได้ (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 30) และสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครได้มีการเปิดเพิ่มจำนวนสถานศึกษาจากในปีการศึกษา พ.ศ.2540 วิทยาลัยเทคนิค เพิ่ม 7 แห่ง รวม 116 แห่ง ขณะที่จำนวนวิทยาลัยอาชีวศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้น 1 แห่งรวม 46 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 12) ยังมีการเร่งรัดขยายการรับนักศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนซึ่งก่อให้เกิดผลลบด้านคุณภาพของผู้เรียนเพราะว่าจำนวนครูอาจารย์ที่มีอยู่นั้นไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักเรียนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นและยังมีสภาวะสมองไหลไปสู่ภาคเอกชนและคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถไม่ประสงค์จะเข้ามาเป็นครูอาจารย์ (ปริชา อินทะกนก. 2540 : 2) เนื่องจากในปัจจุบันเศรษฐกิจของชาติอยู่ในสภาวะตกต่ำยังส่งผลให้ทั้งภาครัฐต่างก็ประสบกับปัญหาทางด้านงบประมาณการเงิน จึงต้องมีการปรับลดงบประมาณรวมทั้งการที่จะลดจำนวนของข้าราชการลง กรมอาชีวศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาวิชาชีพก็จะต้องปรับลดงบประมาณลงรวมทั้งการลดจำนวนของข้าราชการครูลงและลดการบรรจุข้าราชการครูลง ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาจึงต้องมีการจัดจ้างครูอาจารย์เข้ามาทำหน้าที่ในการสอนเพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาและเป็นการที่ลดงบประมาณค่าใช้จ่ายลง ซึ่งอาจารย์จ้างสอนจะไม่มีสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน ผลที่ตามมาคือวิทยาลัยประสบปัญหาการเข้าออกของครูอาจารย์จ้างสอนเป็นประจำ ซึ่งครูอาจารย์ในอัตราจ้างมีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาทำให้ความผูกพันระหว่างสถานศึกษากับครูอาจารย์จ้างสอนมีน้อยครูอาจารย์จ้างสอนมีความรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพ ครูอาจารย์จ้างสอนส่วนใหญ่จะอาศัยโรงเรียนเป็นที่พักพิงชั่วคราว เมื่อพบช่องทางที่ดีกว่าก็จะลาออกไป โดยในเขตกรุงเทพมหานครมีปัญหาในการลาออกมากเนื่องจากเป็นแหล่งงานที่หลากหลายจึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาและบางสถานศึกษาครูอาจารย์มีวุฒิไม่ตรงสาขา มีวุฒิต่ำส่วนที่มีวุฒิสูงก็จะอยู่ไม่นานโดยจะหางานใหม่ที่มีสวัสดิการเงินเดือนความมั่นคง ตำแหน่ง รายได้

ฯลฯ ที่ดีกว่าเดิมหรือหาทางในการสอบบรรจุซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้สถานศึกษาต้องประสบปัญหา ครูอาจารย์จ้างสอนลาออกอย่างไม่มีการสิ้นสุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าจากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะวิเคราะห์ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการให้การศึกษ เพื่อที่จะนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่ดีในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

1. อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครที่อยู่ใน สถานศึกษาต่างกัน มีสภาพการทำงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Flippo มาเป็นแนวทางในการศึกษาสภาพ การทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร (อ้างใน สมณี กิจวรรณ. 2542 : 62)

โดยผู้วิจัยศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน 6 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
2. สภาพในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
4. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
6. สถานะทางสังคม

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 โดยศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน 6 ด้าน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 แห่ง

1.5.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 16 แห่ง มีจำนวนประชากร 285 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 165 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 น้อยกว่า 3 ปี

1.2 มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป

2. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

2.1 วิทยาลัยเทคนิค

2.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา

2.3 วิทยาลัยการอาชีพ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
2. สภาพในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
4. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
6. สถานะทางสังคม

1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาทุกประเภทวิชา จำนวน 16 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. สภาพการทำงานของอาจารย์ หมายถึงลักษณะการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 6 ด้าน คือ

1.1 ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หมายถึง การที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จ เรียบร้อยเป็นอย่างดี มีความภาคภูมิใจ ได้ทำงานที่ตนเองถนัด ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงาน และมีความพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 สภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ที่เหมาะสม ความสะอาด มีบรรยากาศที่ร่มรื่น มีความสะดวกสบาย จำนวนชั่วโมงในการทำงาน ที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างดี

1.3 ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา คือ รูปแบบ การบริหารการจัดการขององค์การ และติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมเสนอแนะ กำหนดนโยบาย การบริหาร ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.4 ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับ เพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี มีความสามัคคีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.5 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การงาน เช่น รางวัล สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ

1.6 สถานะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องจากสังคม การยอมรับจากผู้ร่วมงาน นักเรียนนักศึกษา และความภาคภูมิใจในอาชีพของตน

2. อาจารย์จ้างสอน หมายถึง บุคลากรของสถานศึกษาที่ทำหน้าที่สอน ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่และงานด้านอื่นๆ ของ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา และวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี การจ้างชั่วคราวต่อสัญญาจ้างปีต่อปี

3. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึงวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา 3 แห่ง คือ

3.1 วิทยาลัยเทคนิค หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง วิทยาลัยเทคนิคดุสิต และวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชาราม

3.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษา หมายถึงวิทยาลัยอาชีวที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี วิทยาลัยพณิชยการเซตุน วิทยาลัยพณิชยการบางนา วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย วิทยาลัยพณิชยการเสาวภา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ วิทยาลัยอาชีวศึกษานนบุรี วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ

3.3 วิทยาลัยการอาชีพ หมายถึงวิทยาลัยการอาชีพ ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพหนองจอก และวิทยาลัยการอาชีพพนมรินทร์

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการทำงานของอาจารย์จ้างสอน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

4.1 น้อยกว่า 3 ปี

4.2 มากกว่า 3 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานของอาจารย์
จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ดังนี้

- 2.1. การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา
- 2.2. สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน
 - 2.2.1 ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
 - 2.2.2 สภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.3 ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
 - 2.2.4 ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2.5 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
 - 2.2.6 สถานะทางสังคม

2.1 การบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

บรรจง ชูสกุลชาติ (2531 : 55) ได้กล่าวว่าการอาชีวศึกษา คือการศึกษาที่มุ่งทักษะ
เป็นการเฉพาะเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกลักษณะนิสัยในการทำงานและอาชีพโดยตรง และเป็น
การศึกษาที่มีเป้าหมายให้ผลงานของนักเรียนมีคุณภาพ และได้มาตรฐานของตลาดแรงงาน

เมธี ปิลันธนานนท์ (2533 : 147) ได้กล่าวว่าการอาชีวศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์
ทุกคน เพราะทุกคนต้องทำมาหาเลี้ยงชีพการศึกษาหาความรู้ความชำนาญเพื่อประกอบอาชีพ
เรียกว่าการอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา คือ หน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน้าที่หลักในการ
จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และช่างเทคนิค ทั้งในด้าน
อุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม และคหกรรม โดยเน้นการให้ความรู้ พัฒนา
ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม การปลูกฝังนิสัยในการทำงานเพื่อประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างมี
ความสุข ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นอกจากนี้
ยังส่งเสริมการวิจัย การบริการแก่ชุมชน การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์
ศิลปวัฒนธรรมไทย

กรมอาชีวศึกษาตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่
ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา
2. การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา
3. หน้าที่ของสถานศึกษา
1. อำนาจหน้าที่ของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3) มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตร และหลักสูตรระยะสั้น

หลักสูตรพิเศษ

2. ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่
กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3) ได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกอบรม
วิชาชีพเพื่อผลิตกำลังคนในระดับช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือช่างเทคนิค ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสนองความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการประกอบอาชีพ
อิสระ โดยกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 10 - 11) การจัดการศึกษาและฝึกอบรม
ใน 5 ประเภทวิชา คือ

1. วิชาชีพประเภทช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานด้านช่างต่าง ๆ เช่นช่างกลโรงงาน
ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์และอื่น
2. หมวดวิชาชีพประเภทเกษตรกรรม ได้แก่ งานด้านเกษตรกรรม พืชกรรม สัตวบาล
การช่างเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และอื่น ๆ
3. วิชาชีพประเภทพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านการขาย การบัญชี การเลขานุการ
การตลาด การท่องเที่ยว และอื่น ๆ
4. วิชาชีพประเภทคหกรรม ได้แก่ งานทางด้านอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้าและ
เครื่องแต่งกาย คหกรรมศาสตร์ทั่วไป และอื่น ๆ
5. หมวดวิชาชีพประเภทศิลปหัตถกรรม ได้แก่ งานไม้ งานหนัง งานโลหะ งานทอ
งานโลหะรูปพรรณ เครื่องเคลือบดินเผา งานถ่ายภาพ และอื่น ๆ

การจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของกรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 3)
แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน

2. จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช.พิเศษ (อศ.กช.) รับผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา) ซึ่งเป็นยุวเกษตรกรที่มีประสบการณ์ในงานเกษตร 2 – 3 ปี อายุระหว่าง 15 – 25 ปี เข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรกรรม อาจกลับไปปฏิบัติงานฟาร์ม โดยแผนการเรียนการสอนจะเน้นให้เรียนวิชาสาขาอาชีพที่เป็นอาชีพหลัก และลดหลั่นมาเป็นอาชีพรองและอาชีพเสริมตามลำดับ

3. จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งมีการจัดทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อบริการวิชาการแก่ชุมชน

2. การแบ่งส่วนราชการของกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นกองและหน่วยงานเทียบเท่ากองและหน่วยงานที่ตั้งขึ้น (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 12 – 33) ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ (สล.)
 2. กองการเจ้าหน้าที่ (กจ.)
 3. กองคลัง (กค.)
 4. กองบริการเครื่องจักรกล (กบ.)
 5. กองแผนงาน (กผ.)
 6. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม (กษ.)
 7. กองวิทยาลัยเทคนิค (กท.)
 8. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา (กช.)
 9. กองออกแบบและก่อสร้าง (กอ.)
 10. หน่วยศึกษานิเทศก์ (ศน.)
 11. สำนักงานกิจกรรมพิเศษกรมอาชีวศึกษา
 12. กองการศึกษาอาชีพ
 13. สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา
- ### 3. หน้าที่ของสถานศึกษา

กรมอาชีวศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาวิชาชีพในระดับประกาศนียบัตรและหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรพิเศษ การจัดการสอนในระบบโรงเรียน ประกอบด้วยหลักสูตรปกติ 4 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี รับสมัครคัดเลือกจากนักเรียนที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี รับสมัครคัดเลือกจากนักศึกษาที่จบจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หลักสูตร 2 ปี รับสมัครสอบคัดเลือกจากนักเรียนที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

4. หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตร 2 ปี รับโดยการคัดเลือกจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

5. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ (ปชม.) หลักสูตร 1 ปี เปิดสอนในวิทยาลัยสังกัดกองการศึกษาอาชีพ รับสมัครสอบคัดเลือกจากนักเรียนที่จบระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ปัจจุบัน กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2541 : 1) มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งหมด 413 แห่ง จำแนกตามกองสังกัดและประเภทของสถานศึกษา ได้ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|-------------|----------------|
| 1. กองวิทยาลัยเทคนิค | มีสถานศึกษา | จำนวน 116 แห่ง |
| 2. กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา | มีสถานศึกษา | จำนวน 46 แห่ง |
| 3. กองวิทยาลัยเกษตรกรรม | มีสถานศึกษา | จำนวน 48 แห่ง |
| 4. กองการศึกษาอาชีพ | มีสถานศึกษา | จำนวน 203 แห่ง |

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2540 : 1 – 9) ได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาขึ้นตามภาคต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการบริหารงาน โดยแต่ละกลุ่มจะมีสถานศึกษาทุกกองเป็นสมาชิกของกลุ่มตามภาคต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- กลุ่มภาคกลางประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 1, 5 และกรุงเทพมหานคร จำนวน 71 แห่ง

- กลุ่มภาคเหนือประกอบด้วยสถานศึกษา ในเขตการศึกษา 7 และ 8 จำนวน 29 แห่ง

- กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 9, 10 และ 11 จำนวน 111 แห่ง

- กลุ่มตะวันออกประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตการศึกษา 12 และ 16 จำนวน 73 แห่ง

กรมอาชีวศึกษา (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 137 – 138) กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

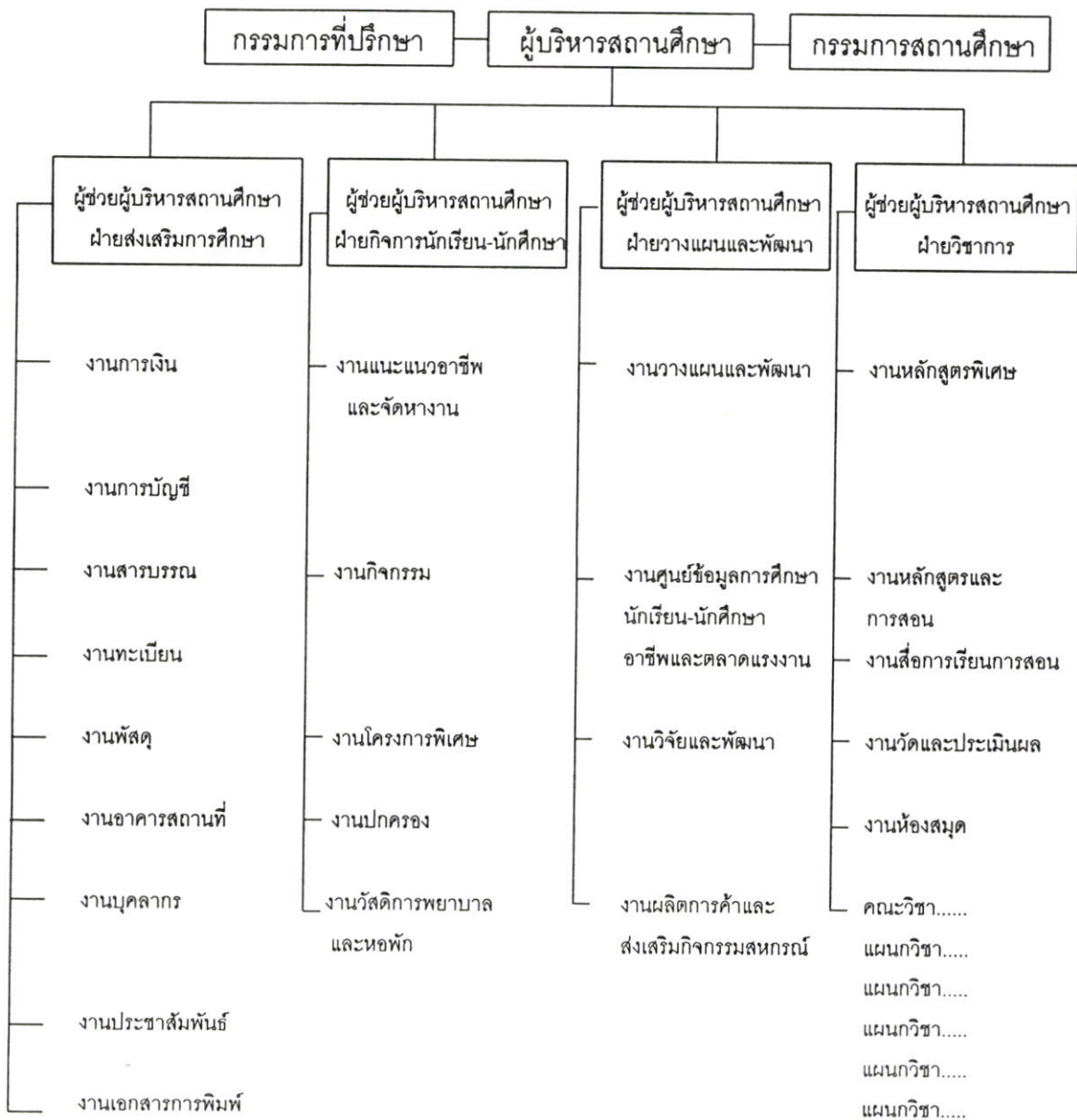
1. จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในด้านเกษตรกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรมและอุตสาหกรรมระดับต่าง ๆ

2. จัดการศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ

3. วิเคราะห์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพต่าง ๆ

4. ฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
5. ให้บริการแก่ชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ
6. รับงานการค้าที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน
7. ประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของนักเรียน นักศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม

**แผนภูมิบริหารสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิบริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ
ที่มา : (กรมอาชีวศึกษา. 2537 : 14)

2.2 สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน

2.2.1 ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หมายถึง การที่คนปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อย เป็นอย่างดี มีความพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดเทศบาล 51 คน และใช้แบบสำรวจทัศนคติการทำงานโดยดัดแปลงจากทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg ผลของการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจต่อบริการและการบริหารงานในระดับต่ำสุด รองลงมาคือ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบปรากฏว่า สังกัด อายุราชการ และวุฒิทางครู โดยส่วนรวมไม่ทำให้ความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

McClelland ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมาย (อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521 : 112 - 113)

ยงยุทธ สุกุลธปฏิบัติ (2532 : 83) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม จากกลุ่มตัวอย่าง 615 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 องค์ประกอบ ในระดับปานกลาง

2. ครูช่างอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับตามองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา

สุรพล พยอมแย้ม (2537 : 72) ได้กล่าวว่า คนต้องการความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะคนที่มีการศึกษาสูง เขาตระหนักค่าของคนอยู่ที่ผลงาน และผลงานต้องเป็นประโยชน์แก่ส่วนร่วม ซึ่งทำให้ความภาคภูมิใจมากขึ้นเป็นลำดับความรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์นั้น ๆ

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 8) ความเชื่อมั่นในความสำเร็จความพอใจในการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น โอกาสในการทำกิจกรรมและความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปรีชา อินทกะนก (2540 : 29) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และงานนั้นได้รับความสนใจจากผู้อื่น

Strauss และ Sayles (อ้างในปรีชา อินทกะนก . 2540 : 31) กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่ง เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญ มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและความนับถือได้

Mc Clelland (1961 : 25) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลและพบว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหา และชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับลักษณะงานในตำแหน่งบริหารและลักษณะผู้บริหารที่ชอบงานในหน้าที่นี้

2.2.2 สภาพในการปฏิบัติงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ความสะอาด ความสะดวกสบาย อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน

จรุง ผาสวรรณ (2516 : 23) ได้กล่าวว่า การค้นคว้าเกี่ยวกับเครื่องมือวัดขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครู ของสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า "องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกและสภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรม

ภิญโญ สาร (2517 : 413 – 414) ได้กล่าวว่า โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขึ้นโดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดหาบุคลากรให้เหมาะกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน โอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ จัดได้ตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานของราชการ โดยเฉพาะ ในวงการศึกษามักจัดได้ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ โดยทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพการปฏิบัติงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก

Davis (อ้างใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2521 : 152) สภาพของการทำงาน ควรจะต้อง ถูกหลักสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมืออย่างเพียงพอในการทำงาน

เสนาะ ดิยาวี (2525 : 251-252) บุคคลในองค์การนอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้วยังมีความต้องการสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีความสะดวกสบายเพื่อแสดงถึง อำนาจหรือความสำคัญของตนเอง

ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข (2526 : 165) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าและศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้ง 3 สถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือด้านสถานที่และสภาพการทำงานด้านลักษณะทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการดำเนินงาน

วนิชา พักขำ (2543 : 33) สภาพการทำงานถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพอใจในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของอาจารย์ ในสถานศึกษา เช่น สภาพห้อง โต๊ะทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสม ในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบรวมถึงการมีชีวิตอยู่ในสถานศึกษาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ ต่อการเรียนการสอน และยังมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 8) สภาพการทำงาน ความพอใจสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความเชื่อมั่นและยึดในระเบียบการบริหารงาน

ปรีชา อินทะกนก (2540 : 36) สภาพในการปฏิบัติงาน คือ สภาพของห้องพัก ที่ทำงาน ส่วนตัว ห้องเรียน ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณงานที่รับผิดชอบ

Gilmer (อ้างในปรีชา อินทะกนก. 2540 : 36) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นน้อยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Cooper ที่ถือว่าสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการทำงานเป็น สิ่งจูงใจอันสำคัญในการกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจปฏิบัติงานได้ดีและสอดคล้องกับ

ความคิดเห็นของ ภิญญู สาร ที่ได้กล่าวถึงโครงการเชื้ออำนาจความสะดวกสบายที่จะช่วยให้ การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไว้ว่า

โดยอำนาจความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ ประกอบการ ทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน จัดอำนาจ ความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อนและโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการ ดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะ ในวงการศึกษา มักจัดไม่สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไปที่ภาวะ เศรษฐกิจจำกัดเรื่องสภาพการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก

2.2.3 ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา

ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการบริหาร การจัดการขององค์การ และติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมเสนอแนะ กำหนดนโยบายการบริหาร ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62) ได้ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่านโยบาย และการบริหารงานเป็นองค์ประกอบที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

นพดล ลิมสุรัตน์ (2526 : 19 – 20) การมอบหมายงานการให้คำปรึกษา การพิจารณา ความดีความชอบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและการได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา

ประมวล เสนาฤทธิ์ (2526 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึงการคิดการหรือ กะการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร ทำอย่างไร และใครทำ นโยบาย การบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณและทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมี ส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่และทำงานเพื่อจุดหมายอันเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความ สามารถและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่อันจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องมีนโยบายที่แน่ชัดในการปฏิบัติงานและมีวิธีการบริหารงาน โดยการจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและ มีส่วนรวมในการรับผิดชอบร่วมกันพยายามสร้างสรรค์ให้เกิดความร่วมมือจิต (Collective Mind) และร่วมมือ (Cooperation) ในบรรดาผู้ร่วมงานด้วยกันสร้างท่าทีในการเป็นพวกเดียวกัน (Sense

of Belonging) เพื่อให้บรรดาผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม (Participation) ในการปฏิบัติงานวิธีการเช่นนี้ จะทำให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อองค์การและจะทำให้องค์การก้าวหน้าขึ้น

ดังนั้นหน้าที่ผู้บริหารงานวิทยาลัยจึงต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานให้วิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of work) เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วและประหยัด
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. กำหนดค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างความริ้วฉานในหมู่คณะ
4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ประชุม ลอดประเสริฐ (2535 : 9) ได้ให้ความหมายว่า นโยบายและการบริหาร ว่าเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่า ควรจะทำหรือไม่ทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดในอนาคตหรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 9) การมีส่วนร่วมเสนอแนะแสดงความคิดเห็น ในนโยบาย กฎระเบียบ ของสถานศึกษา ความพอใจในโครงสร้างบังคับบัญชา

ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา คือ การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบกำหนดนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยได้ชัดเจน

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ดังที่ Barnard ได้กล่าวไว้ว่า "การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์การจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" และ Aalesnick ได้กล่าวว่า "การจัดสภาพของการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นรางวัลภายนอกที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้" นอกจากนั้นนโยบายและการบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับวางแผนอีกด้วย (ปรีชา อินทกะนก. 2540 : 37)

ชนิดา ยอดดี (2543 : 101) ระบบความสัมพันธ์ตามโครงสร้างการบริหารงานตามสายงานต่าง ๆ ขององค์การที่ชัดเจน และลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผลและยุติธรรม

2.2.4 ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลง มาจากความพึงพอใจของ Herzberg จากผลการวิจัยพบว่า

ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน มีเพียงร้อยละ 16.34 ที่บอกว่าไม่พอใจในเรื่อง นโยบายและการบริหารเงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะอาชีพครู ในสายตาของสังคม

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 168) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่ชอบอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่ เป็นกลุ่ม การร่วมกันของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด มนุษย์ต้องการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะบุคคลในกลุ่มจึงปรารถนาจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

อรุณ รักธรรม (2522 : 81) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใด หากขาดความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ไม่สามารถทำงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและนโยบายในการบริหารงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 138) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ดีเข้าไปในปัจจัยที่สร้างความพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนทำให้เราทำงานมีความสุขในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยทำให้เกิดการทำงาน

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 8) ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานทั้งด้านงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะทำให้เกิดความสามัคคี กันของผู้ร่วมงาน

สมนึก กิจวรรณ (2540 : 77) ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บังคับบัญชา อาจารย์กับอาจารย์ ในบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ดีต่อกัน

ชนิดา ยอดดี (2540 : 213) เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่ทำงานในระดับเดียวกัน มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กรที่เราจะต้องเกี่ยวข้องกับด้วย เพื่อนร่วมงานแต่ละคนก็มีลักษณะที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการทำงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวเองให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

สมนึก กิจวรรณ (2540 : 78) จะเห็นได้ว่าตามหลักการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นที่ ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้าง ความเจริญมั่นคงให้หน่วยงานด้วย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผน เป็นสำคัญ คือการสร้าง ความเข้าใจตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้ สิ่งจูงใจ และการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคลให้ความเป็น กันเองและยังเป็นการศึกษานิสัยและความต้องการของบุคคลด้วยในขณะที่สร้างความเข้าใจใน ตัวบุคคล ก็ต้องดำเนินการด้านมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อมวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ส่วนมากใช้วิธีจัดกิจกรรมร่วมกันโดยเฉพาะวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา ประกอบด้วยแผนกวิชาชีพ ต่าง ๆ กันโอกาสที่จะพบกับระหว่างแผนกมีน้อยดังนั้นการจัดกิจกรรมในหน่วยงานจะเป็นการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้การให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความ เหมาะสมกับผลงานโดยใช้ระบบคุณธรรมย่อมทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และจัด การแบ่งกลุ่มแบ่งพวกผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีกลวิธีในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้

วนิษา พักขำ (2543 : 32) เป็นตัวบ่งชี้ความพอใจในการปฏิบัติงาน คือการช่วยเหลือ ระหว่างเพื่อนครู การสังสรรค์ ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ดีจะทำให้ บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน คือการประสานสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ ไม่ว่าจะในเวลางานหรือนอกเวลางาน

2.2.5 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การงาน เช่น รางวัล โบนัส สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ

ประศักดิ์ นียากร (2512 : 103) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่สังกัดกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำรวจความคิดเห็น ของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคและใช้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 507 คน องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว้านั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคง ปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ รวม 7 องค์กรประกอบ ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปอยู่ในระดับ ปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจ เฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ใน ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก

อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูคล้ายคลึงกัน

ภิญโญ สาร (2517 : 378) ผลประโยชน์ตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้ขณะทำงาน หยุดพักผ่อนชั่วคราวและเมื่อลาออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรในการทำงานด้วยความสบายใจจะได้มีขวัญในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เยาวลักษณ์ เลหาะจินดา (2518 : 218) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ของมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

ความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และนโยบายการบริหารอยู่ในระดับต่ำ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 251) ได้กล่าวว่าการให้สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในทางอ้อม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 251) กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ได้สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม Indirect incentive ที่สำคัญ เพื่อดึงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมนึก กิจวรรณ (2540 : 75) ได้กล่าวว่ามีผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย ผลตอบแทนเมื่อออกจากงาน มีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวกำหนดขวัญในการปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง

รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน คือ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการ

Stauss และ Sayles ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการทำงานว่า เพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์โดยถือว่า เงินสามารถตอบสนองความต้องการทุกชนิดได้ และอาชีพที่มีรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจโดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน (ปรีชา อินทกนก. 2540 : 42)

ดังนั้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการนับว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานเนื่องจากว่าเงินรายได้จากการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติ และประสิทธิภาพของหน่วยงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ที่ทำงานมีรายได้ น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ

2.2.6 สถานะทางสังคม

สถานะทางสังคม หมายถึงความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและความภาคภูมิใจ ในอาชีพของตน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2521 : 131) สถานะทางสังคม นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น เป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นๆในสังคมเป็นผู้พิจารณาด้วย ในสังคมแต่ละ สังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของสถานะทางสังคม วิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ ผ่านไปความคิดเห็นก็เปลี่ยนไป

จรรยา มิลินทร์ (2526 : 16) กล่าวว่า ในสมัยนั้นมีการระดมกลุ่มบุคคลที่มีวิชามาช่วยกัน ทำการสอนแก่เยาวชนสังคมจึงมองว่าครูเป็นพ่อพิมพ์และแม่พิมพ์ของชาติที่สำคัญ แต่เนื่อง จาก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สภาพสังคมมีแนวโน้มไปสู่ธุรกิจเพิ่มมากขึ้น ผู้เข้าสู่อาชีพครู ย่อมดิ้นรนเพื่อฐานะความเป็นอยู่ การคงสภาพความเป็นปฐนียบุคคลในตัวครูจึงลดน้อยลง

ธนูเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 8) สถานะทางสังคมหมายถึง ความพอใจที่ได้รับการ ยอมรับยกย่องจากสังคม และความภาคภูมิใจในอาชีพของตน

Herzberg และคณะ (1959 : 60-63) สถานะทางสังคม คืออาชีพเป็นที่ยอมรับของ สังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

คำรณ แพงไพรี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู – อาจารย์ วิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง โดยใช้องค์ประกอบ 10 ประการที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ ของ Carvell (อ้างในอารี เพชรผุด. 2530 : 41) และ ที่เกี่ยวข้องคือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและผลตอบแทนที่พึงได้รับ

สุภาพร ศรีพหล (2519 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรพบว่า

อาจารย์มีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าของตัวเองเป็นอันดับ 2 และมีความพอใจ อันดับ 7 และ 8 คือ นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบ ความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ปรากฏว่า ปัจจัยค่าจุน เงินเดือน ตำแหน่งและ ความมั่นคงได้ อันดับ 1 ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน อันดับ สุดท้ายได้แก่ การยกย่องยอมรับ นับถือ และความสัมฤทธิ์ผลในงาน และตัวงานเองเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานได้มากที่สุด ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งหมด โดยแยกตามประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของอาจารย์ปรากฏว่าไม่มีผลแตกต่าง

เฉลิม ศรีไพจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ทำ ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงต่อหน้าที่การงานและด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

สรุปภาพรวม เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ ระหว่างวิทยาลัยเทคนิคที่เปิดสอน สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม และที่เปิดสอนหลายสาขาวิชา มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันที่ระดับ 0.5

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอนดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 16 แห่ง มีจำนวน 285 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครศึกษาทั้ง 16 แห่ง มีจำนวน 165 คน

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรคือ อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan (อ้างใน เพ็ญแข แสงแก้ว. 2538 : 63-64) ได้กลุ่มตัวอย่าง 165 คน

2. การจำแนกสัดส่วน อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครโดยคิดสัดส่วนในลักษณะการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ระหว่างประชากร อาจารย์ และกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี	26	15
2	วิทยาลัยพณิชยการเซตุน	25	14
3	วิทยาลัยพณิชยการบางนา	31	18
4	วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย	14	8
5	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ	2	2
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา	3	2
7	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ	8	5
8	วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี	11	6
9	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ	25	14
รวม		159	87
10	วิทยาลัยการอาชีพหนองจอก	27	16
11	วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์	18	10
รวม		45	26
12	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร	19	11
13	วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี	14	8
14	วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง	33	19
15	วิทยาลัยเทคนิคดุสิต	13	8
16	วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม	16	9
รวม		95	55
รวมทั้งหมด		285	165

3. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ในแต่ละแห่งแล้ว ในการเลือกอาจารย์ชั้นสุดท้ายที่จะตอบแบบสอบถามนั้น ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 165 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน 6 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
2. สภาพในการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
4. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
6. สถานะทางสังคม

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ แต่ละระดับกำหนดคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีความเหมาะสมของสภาพในการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีความเหมาะสมของสภาพในการทำงานมาก
- 3 หมายความว่า มีความเหมาะสมของสภาพในการทำงานปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีความเหมาะสมของสภาพในการทำงานน้อย
- 1 หมายความว่า มีความเหมาะสมของสภาพในการทำงานน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. การสร้างแบบทดสอบผู้วิจัยดำเนินการโดยศึกษา จากทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขแล้วทำการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของ ธนเทพ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2540 : 147) สมภพ เพชรพระประเสริฐ (2542 : 1- 10) , สมนึก กิจวรรณ (2542 : 150), เฉลิม ศรีไพจิตร (2542 : 149)

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามแบบเลือกตอบ Check List

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน 6 ด้าน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา รวม 5 คน

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายสุรศักดิ์ ศรีน้อย | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก
มหานคร |
| 2. นางศิริพันธ์ ทองคำ | อาจารย์ 3 ระดับ 9 วิทยาลัยเทคนิค
กาญจนาภิเษกมหานคร |
| 3. นางเพียงใจ คันธรัตน์ | อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิค
กาญจนาภิเษกมหา นคร |
| 4. นายสมเกียรติ พึ่งอาตม์ | อาจารย์ 3 ระดับ 9 อดีตผู้อำนวยการ
วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี |
| 5. นางสาวสุดา ดำรงโภคภณท์ | อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนพรตพิทยพยัต |

6. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงวุฒิตรวจสอบ แนะนำ ปรีกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หลังจากการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดดีแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัยผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ | ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.86 |
| 2. สภาพในการปฏิบัติงาน | ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.93 |

- | | | |
|---|-----------------------------|------|
| 3. ลักษณะและรูปแบบของการปกครอง
และการบังคับบัญชา | ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ | 0.95 |
| 4. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน | ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ | 0.92 |
| 5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ | ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ | 0.83 |
| 6. สถานะทางสังคม | ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ | 0.80 |
3. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วทำฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังนี้

1. บันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่กำหนดไว้
2. นำหนังสือเสนอต่อกรมอาชีวศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วมาเสนอต่อกองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษาและกองการศึกษาอาชีพ เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังที่กำหนดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป
3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการส่งทางไปรษณีย์
จำนวน 165 ฉบับ
4. การรวบรวมแบบสอบถาม ส่งกลับทางไปรษณีย์จากสถานศึกษาได้ให้ความร่วมมือในการตอบกลับหลังจากส่งแบบสอบถามได้ 2 สัปดาห์ และอีก 2 สัปดาห์ถัดไปได้กลับมา
จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ
2. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences Personal Computer Plus)

3. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยความถี่ร้อยละ

4. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายข้อ เฉพาะด้าน และรวมทุกด้านแล้วนำเสนอในรูปของตาราง พร้อมกับคำบรรยายประกอบ

5. เกณฑ์การวิเคราะห์

4.50–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมของสภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมของสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.50–3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมของสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมของสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมของสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคำถาม แต่ละข้อ แต่ละด้านขององค์ประกอบ และแปลความหมายค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพการทำงานของ อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ค่า t - test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน

4. ค่า F - test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการทำงานของอาจารย์ จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา หากการเปรียบเทียบดังกล่าวพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ได้ทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe'

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของอาจารย์จ้างสอนรวม 16 สถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) ในการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบของตาราง และบรรยายตารางการเปรียบเทียบ ค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและรูปแบบการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสถานะทางสังคม เสนอผลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและรูปแบบการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้ายผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้านสถานะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t - test, F - test

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	85	51.50
	หญิง	80	48.50
	รวม	165	100.00
2. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา	วิทยาลัยเทคนิค	55	33.30
	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	84	50.90
	วิทยาลัยการอาชีพ	26	15.80
	รวม	165	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ปี	100	60.60
	มากกว่า 3 ปี	65	39.40
	รวม	165	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

เพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 เพศหญิง มีจำนวน 80 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.50

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าวิทยาลัยเทคนิคจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 และวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 26 คน ร้อยละ 15.80

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอาจารย์จ้างสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 100 คนคิดเป็นร้อยละ 60.60 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์
 จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นที่จะ
 ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและ
 การบังคับบัญชา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และด้าน
 สถานะทางสังคม ดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ
 สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน	อาจารย์จ้างสอน n = 165		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.79	0.51	มาก	2
2. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	3.27	0.59	ปานกลาง	5
3. ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครอง และการบังคับบัญชา	3.23	0.79	ปานกลาง	6
4. ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.65	มาก	1
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	3.38	0.73	ปานกลาง	4
6. ด้านสถานะทางสังคม	3.73	0.58	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสม
 ของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขต
 กรุงเทพมหานครในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย
 3.85 ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านสถานะทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.73
 ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.27 และ
 ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.23

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ
สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	อาจารย์จ้างสอน n = 165		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษาเห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่ง ที่ทำให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	3.61	0.80	มาก	5
2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ จนทำให้สถานศึกษามีความเรียบร้อยและ เจริญก้าวหน้า	4.02	0.76	มาก	2
3. ผู้บริหารเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความ สามารถในการปฏิบัติงาน	3.41	0.79	ปานกลาง	7
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสามารถ ของท่าน	4.16	0.71	มาก	1
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่าง เต็มที่	3.85	0.86	มาก	4
6. ท่านมีความภูมิใจในผลงานการสอน	3.91	0.74	มาก	3
7. ท่านประสบความสำเร็จในการดูแล ปกครองนักเรียน	3.59	0.78	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสม
ของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผู้บริหารเห็นว่า
ท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 นอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ
สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	อาจารย์จ้างสอน $n = 165$		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สถานศึกษามีความพร้อมในการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ด้านลักษณะและรูปแบบของ การปกครองและการบังคับบัญชา	2.95	0.93	ปานกลาง	9
2. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	3.05	0.98	ปานกลาง	7
3. ท่านได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณ ค่าวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ	2.88	0.96	ปานกลาง	10
4. สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่นและสะอาด	3.60	0.96	มาก	2
5. ห้องเรียนมีความเหมาะสมต่อการเรียน การสอน	3.29	0.89	ปานกลาง	6
6. ห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมต่อ การเรียนการสอน	3.35	0.85	ปานกลาง	5
7. สถานศึกษามีเครื่องป้องกันอันตราย ในขณะปฏิบัติงาน	3.04	0.88	ปานกลาง	8
8. ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.55	0.78	มาก	3
9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์ จัดได้เหมาะสม มีเวลาเพียงพอในการ เตรียมการสอน	3.36	0.89	ปานกลาง	4
10. ห้องพักครูอาจารย์มีความสะดวกสบาย เหมาะสม	3.73	0.95	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	0.59	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครด้านสภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.27

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ห้องพักครูอาจารย์ มีความสะดวกสบายเหมาะสม สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่นและสะอาด และท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73, 3.60, และ 3.55 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ

สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา

ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครอง และการบังคับบัญชา	อาจารย์จ้างสอน n = 165		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปกครอง	3.28	1.02	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.28	1.05	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการบริหารงาน	3.05	0.99	ปานกลาง	7
4. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานอย่าง ชัดเจน	3.27	0.98	ปานกลาง	5
5. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ ด้วยความเสมอภาค	3.22	1.00	ปานกลาง	6
6. รูปแบบการบริหารในสถานศึกษาสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.28	0.85	ปานกลาง	2
7. สถานศึกษาได้จัดแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่าง เหมาะสม	3.29	0.85	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.23	0.79	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ สถานศึกษาได้จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม รูปแบบการบริหารในสถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปกครอง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29, 3.28 และ 3.28 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ คือ ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ด้วยความเสมอภาค โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05 และ 3.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ
สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน	อาจารย์จ้างสอน n = 165		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.68	0.66	มาก	6
2. เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีกัน	3.77	0.85	มาก	4
3. เพื่อนร่วมงานทักทาย ยิ้มแย้มต่อกัน	4.06	0.77	มาก	1
4. ท่านมีโอกาสไปสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.92	มาก	5
5. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.88	มาก	3
6. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.95	0.80	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.85

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ เพื่อนร่วมงานทักทายยิ้มแย้มต่อกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06, 3.95 และ 3.92 ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับ คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และท่านมีโอกาสไปสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 และ 3.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ
สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	อาจารย์จ้างสอน n = 165		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความเหมาะสมของอัตราค่าสอนล่วงเวลา	3.13	1.00	ปานกลาง	4
2. ความเป็นธรรมที่จะได้รับการจัดสรรรายได้ ค่าสอนล่วงเวลา	3.24	1.04	ปานกลาง	3
3. ท่านได้รับสวัสดิการประกันสังคม จากสถานศึกษา	3.54	1.14	มาก	2
4. ความสะดวกจากการได้รับ การบริการ สวัสดิการของสถานศึกษา	3.10	0.98	ปานกลาง	5
5. สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลา ในแต่ละเดือน	3.93	1.13	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.73	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลาในแต่ละเดือน และท่านได้รับสวัสดิการประกันสังคมจากสถานศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 และ 3.54 ตามลำดับ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ
สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานะทางสังคม

ด้านสถานะทางสังคม	อาจารย์จ้างสอน n = 165		ระดับ ความเหมาะสม	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนในหน้าที่ การงาน	3.41	0.85	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน โครงการต่าง ๆ	3.41	0.87	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพ	4.33	0.73	มาก	1
4. สังคมให้เกียรติยกย่องอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา	3.34	1.12	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียน นักศึกษา	4.18	0.73	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าอาจารย์จ้างสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสม
ของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพ
มหานคร ด้านสถานะทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.73

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจ
ในอาชีพ และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.18
ตามลำดับ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะและรูปแบบการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และ ด้านสถานะทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t - test, F- test ดังตารางที่ 4.9 - 4.23

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน

สภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอน	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.77	0.50	3.81	0.53	-0.39
2. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	3.28	0.60	3.26	0.58	0.16
3. ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครอง และการบังคับบัญชา	3.32	0.77	3.10	0.81	1.73
4. ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.64	3.75	0.66	1.52
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	3.39	0.74	3.37	0.72	0.17
6. ด้านสถานะทางสังคม	3.74	0.56	3.70	0.63	0.42
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.46	3.50	0.48	1.02

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน
ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ

ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาเห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่ง ที่ทำให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.52	0.77	3.75	0.83	-1.84
2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ จนทำให้สถานศึกษามี ความเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า	4.03	0.73	4.00	0.81	0.24
3. ผู้บริหารเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.39	0.75	3.43	0.85	-0.32
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสามารถของท่าน	4.21	0.71	4.08	0.69	1.18
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.91	0.82	3.75	0.92	1.14
6. ท่านมีความภูมิใจในผลงาน การสอน	3.86	0.73	3.98	0.76	-1.05
7. ท่านประสบความสำเร็จในการ ดูแลปกครองนักเรียน	3.53	0.73	3.68	0.85	-1.18
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.50	3.81	0.53	-0.39

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยภาพรวมและเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน
ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีความพร้อมในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา	2.92	0.92	2.98	0.94	-0.43
2. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.06	0.99	3.05	0.96	0.08
3. ท่านได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ	2.92	0.93	2.82	1.00	0.68
4. สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่นและสะอาด	3.52	0.95	3.72	0.98	-1.32
5. ห้องเรียนมีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน	3.26	0.89	3.34	0.89	-0.55
6. ห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน	3.31	0.88	3.40	0.81	-0.66
7. สถานศึกษามีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน	3.05	0.88	3.02	0.89	0.24
8. ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.63	0.77	3.43	0.79	1.60
9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์จัดได้เหมาะสมมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน	3.48	0.88	3.17	0.88	2.21*
10. ห้องพักครูอาจารย์มีความสะดวกสบายเหมาะสม	3.70	0.96	3.77	0.95	-0.45
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.60	3.26	0.58	0.16

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน
ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครอง
และการบังคับบัญชา

ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและ การบังคับบัญชา	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปกครอง	3.46	0.97	3.00	1.03	2.90*
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.48	0.96	2.97	1.10	3.14*
3. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ บริหารงาน	3.18	0.96	2.85	1.00	2.14*
4. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานอย่างชัดเจน	3.34	0.98	3.17	0.99	1.09
5. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ ด้วยความเสมอภาค	3.32	0.93	3.08	1.08	1.53
6. รูปแบบการบริหารในสถานศึกษาสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.82	3.34	0.89	-0.73
7. สถานศึกษาได้จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	3.26	0.81	3.34	0.91	-0.57
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.77	3.10	0.81	1.73

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะและ
รูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน
ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ	3.72	0.70	3.62	0.60	0.99
2. เพื่อนร่วมงานมีความรักความ สามัคคีกัน	3.82	0.87	3.69	0.81	0.94
3. เพื่อนร่วมงานทักทาย ยิ้มแย้มต่อกัน	4.13	0.77	3.95	0.76	1.43
4. ท่านมีโอกาสไปสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.90	3.62	0.95	1.33
5. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.78	3.82	1.00	1.25
6. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.02	0.80	3.85	0.80	1.36
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.64	3.75	0.66	1.52

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์
จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน
ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความเหมาะสมของอัตราค่าสอนล่วงหน้า	3.16	1.00	3.09	1.01	0.42
2. ความเป็นธรรมที่จะได้รับการจัดสรรรายได้ ค่าสอน ล่วงเวลา	3.34	1.03	3.08	1.04	1.60
3. ท่านได้รับสวัสดิการประกันสังคมจากสถานศึกษา	3.59	1.10	3.46	1.21	0.70
4. ความสะดวกจากการได้รับ การบริการสวัสดิการ ของสถานศึกษา	3.09	1.01	3.12	0.94	-0.21
5. สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลา ในแต่ละเดือน	3.80	1.20	4.12	0.99	-1.80
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.74	3.37	0.72	0.17

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านผลประโยชน์
ตอบแทนอื่น ๆ โดยภาพรวม และเป็นรายชื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงาน
ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคม

ด้านสถานะทางสังคม	น้อยกว่า 3 ปี n = 100		มากกว่า 3 ปีขึ้นไป n = 65		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนในหน้าที่การงาน	3.39	0.79	3.43	0.93	-3.01*
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานโครงการต่าง ๆ	3.42	0.81	3.38	0.96	0.25
3. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพ	4.34	0.71	4.31	0.75	0.27
4. สังคมให้เกียรติยกย่องอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา	3.46	1.07	3.15	1.18	0.25
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา	4.13	0.73	4.26	0.71	-1.72
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.56	3.70	0.63	0.42

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคม โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 สรุปผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมทุกด้าน จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา

สภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอน	วิทยาลัย เทคนิค n = 55		วิทยาลัย อาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัย การอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.68	0.56	3.86	0.46	3.77	0.54	2.06
2. ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	3.13	0.56	3.37	0.59	3.27	0.60	2.92*
3. ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา	3.09	0.81	3.36	0.73	3.14	0.92	2.21
4. ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.75	3.94	0.60	3.80	0.55	1.70
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	3.28	0.55	3.57	0.72	2.99	0.92	7.53*
6. ด้านสถานะทางสังคม	3.65	0.58	3.76	0.57	3.77	0.64	0.64
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.49	3.65	0.43	3.46	0.49	4.47*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกนั้นไม่แตกต่าง ส่วนด้านที่แตกต่างทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé' ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาพรวมทุกด้าน

สภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอน		วิทยาลัย อาชีวศึกษา n = 84	วิทยาลัย การอาชีพ n = 26	วิทยาลัย เทคนิค n = 55
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา	\bar{X}	3.65	3.46	3.43
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	3.65	-	0.19	0.22*
วิทยาลัยการอาชีพ	3.46	-	-	0.03
วิทยาลัยเทคนิค	3.43	-	-	-
		วิทยาลัย อาชีวศึกษา n = 84	วิทยาลัย การอาชีพ n = 26	วิทยาลัย เทคนิค n = 55
ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	3.37	3.27	3.13
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	3.37	-	0.1	0.24*
วิทยาลัยการอาชีพ	3.27	-	-	0.14
วิทยาลัยเทคนิค	3.13	-	-	-
		วิทยาลัย อาชีวศึกษา n = 84	วิทยาลัย เทคนิค n = 55	วิทยาลัย การอาชีพ n = 26
ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	\bar{X}	3.57	3.28	2.99
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	3.57	-	0.29	0.58*
วิทยาลัยเทคนิค	3.28	-	-	0.29
วิทยาลัยการอาชีพ	2.99	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าทดสอบความแตกต่างรายคู่ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในภาพรวมพบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค และรายด้านจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา คือ ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิคและด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ พบว่าคู่ที่แตกต่างกันคือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยการอาชีพ นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	วิทยาลัยเทคนิค n = 55		วิทยาลัยอาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัยการอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษาเห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่ทำให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.60	0.87	3.62	0.76	3.62	0.80	0.01
2. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้สถานศึกษามีความเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า	3.84	0.88	4.11	0.68	4.12	0.71	2.39
3. ผู้บริหารเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.47	0.92	3.32	0.68	3.54	0.81	1.04
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสามารถของท่าน	4.05	0.76	4.24	0.67	4.12	0.71	1.17
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.45	0.88	4.15	0.72	3.69	0.88	13.25*
6. ท่านมีความภูมิใจในผลงานการสอน	3.82	0.72	4.02	0.76	3.73	0.67	2.21
7. ท่านประสบความสำเร็จในการดูแลปกครองนักเรียน	3.56	0.88	3.60	0.75	3.62	0.70	0.04
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.56	3.86	0.46	3.77	0.54	2.06

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน	วิทยาลัยเทคนิค n = 55		วิทยาลัยอาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัยการอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. สถานศึกษามีความพร้อมในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา	2.76	0.98	3.05	0.89	3.00	0.89	1.63
2. สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	2.87	0.96	3.18	1.03	3.04	0.77	1.64
3. ท่านได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ	2.89	0.96	2.89	1.01	2.81	0.80	0.08
4. สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่นและสะอาด	3.42	1.01	3.64	0.90	3.85	1.01	1.94
5. ห้องเรียนมีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน	3.15	0.97	3.44	0.81	3.12	0.91	2.46
6. ห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน	3.25	0.82	3.43	0.87	3.27	0.87	0.81
7. สถานศึกษามีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน	2.89	0.83	3.07	0.93	3.23	0.82	1.45
8. ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.29	0.85	3.73	0.68	3.54	0.81	5.40*
9. จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์จัดได้เหมาะสมมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน	3.24	0.82	3.44	0.95	3.35	0.85	0.87
10. ห้องพักครูอาจารย์มีความสะดวกสบายเหมาะสม	3.55	1.05	3.90	0.82	3.54	1.07	3.04*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.13	0.56	3.37	0.59	3.27	0.60	2.92*

*P ≤ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านรูปแบบของการปกครอง และการบังคับบัญชา

ด้านรูปแบบของการปกครอง และการบังคับบัญชา	วิทยาลัย เทคนิค n = 55		วิทยาลัย อาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัย การอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปกครอง	3.07	1.07	3.46	0.88	3.12	1.21	2.93*
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.24	1.19	3.32	0.93	3.23	1.11	0.14
3. ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการบริหารงาน	2.87	0.98	3.20	0.95	2.92	1.06	2.13
4. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานอย่าง ชัดเจน	3.02	0.89	3.40	0.95	3.38	1.20	2.80
5. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ ด้วยความเสมอภาค	3.11	1.08	3.30	0.92	3.23	1.07	0.59
6. รูปแบบการบริหารในสถานศึกษา สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.13	0.84	3.45	0.83	3.04	0.82	3.83*
7. สถานศึกษาได้จัดแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไว้อย่างเหมาะสม	3.20	0.76	3.42	0.84	3.08	1.02	0.12
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	0.81	3.36	0.73	3.14	0.92	2.21

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชาโดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน	วิทยาลัยเทคนิค n = 55		วิทยาลัยอาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัยการอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.60	0.71	3.74	0.64	3.65	0.63	0.74
2. เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีกัน	3.71	0.85	3.86	0.82	3.62	0.90	1.02
3. เพื่อนร่วมงานทักทาย ยิ้มแย้มต่อกัน	3.87	0.88	4.19	0.70	4.04	0.66	2.90*
4. ท่านมีโอกาสไปสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.62	1.06	3.73	0.86	4.00	0.75	1.54
5. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	1.09	4.08	0.73	3.73	0.72	3.01*
6. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.87	0.90	4.06	0.75	3.77	0.71	1.71
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.75	3.94	0.60	3.80	0.55	1.70

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	วิทยาลัยเทคนิค n = 55		วิทยาลัยอาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัยการอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ความเหมาะสมของอัตราค่าสอน ล่วงเวลา	3.09	0.93	3.24	1.03	2.88	1.07	1.31
2. ความเป็นธรรมที่จะได้รับการจัดสรร รายได้ค่าสอนล่วงเวลา	3.25	1.04	3.29	1.01	3.04	1.11	0.57
3. ท่านได้รับสวัสดิการประกันสังคมจาก สถานศึกษา	3.40	1.10	3.74	1.09	3.19	1.33	2.93*
4. ความสะดวกจากการได้รับการบริการ สวัสดิการของสถานศึกษา	2.87	0.77	3.26	1.08	3.08	0.98	2.69
5. สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลา ในแต่ละเดือน	3.82	1.00	4.36	0.85	2.77	1.34	26.15*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	0.55	3.57	0.72	2.99	0.92	7.53*

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านสถานะทางสังคม

ด้านสถานะทางสังคม	วิทยาลัยเทคนิค n = 55		วิทยาลัยอาชีวศึกษา n = 84		วิทยาลัยการอาชีพ n = 26		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนในหน้าที่การงาน	3.22	0.92	3.54	0.81	3.38	0.75	2.38
2. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานโครงการต่าง ๆ	3.29	0.94	3.45	0.83	3.50	0.86	0.75
3. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพ	4.13	0.70	4.50	0.65	4.19	0.90	5.17*
4. สังคมให้เกียรติยกย่องอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา	3.40	1.13	3.19	1.16	3.69	0.88	2.15
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา	4.25	0.70	4.15	0.75	4.12	0.71	0.44
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.58	3.76	0.57	3.77	0.64	0.64

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่าระดับความเหมาะสมของ สภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ด้านสถานะทางสังคมโดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา "สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร" ในบทนี้ผู้วิจัยกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและตามสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

1. อาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัันมีสภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่สถานศึกษาต่างกัันมีสภาพการทำงานแตกต่างกัน

5.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร เป็นอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 285 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์จ้างสอน จำนวน 165 คน เก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์
 จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาสภาพการทำงาน
 ของอาจารย์จ้างสอน 6 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สภาพในการปฏิบัติงาน
 ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสถานะทางสังคม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
 ตามวิธีการของ Cronbach โดยทดลองใช้กับอาจารย์จ้างสอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
 ผลปรากฏว่าแบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α - Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94
 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านดังนี้ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สภาพในการปฏิบัติงาน
 ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสถานะทางสังคม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนแบบสอบถาม
 ที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ (Statistical
 Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 1
 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean)
 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล
 ความคิดเห็น ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test, F- test และการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ
 Scheffe'

5.1.5 ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์จ้างสอน เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน เพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ
 51.5 และ 48.5 ตามลำดับ

2. สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 55 คน วิทยาลัย
 อาชีวศึกษา จำนวน 84 คน และวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3, 50.9
 และ 15.8 ตามลำดับ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 100 คน และ มากกว่า 3 ปี
 65 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และ 39.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้านและอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเชื่อมั่นที่จะ
ปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านสถานะทางสังคม ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ด้านสภาพในการ
ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา

2. ระดับความเหมาะสมของ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความเหมาะสม
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสามารถของท่าน ท่านมี
ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้สถานศึกษามีความเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า
ท่านมีความภูมิใจในผลงานการสอน ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และสถานศึกษา
เห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่ทำให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความ สามารถในการปฏิบัติงาน

3. ระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ ห้องพักครูอาจารย์มีความสะดวกสบายเหมาะสม สถานศึกษา
มีบรรยากาศร่มรื่นและสะอาด ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงการสอน
ในแต่ละสัปดาห์จัดได้เหมาะสม มีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน ห้องปฏิบัติการมีความ
เหมาะสมต่อการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุน
เงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ

4. ระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับ
บัญชา มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรกคือ สถานศึกษาได้จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ไว้ได้อย่างเหมาะสม รูปแบบการบริหารในสถานศึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปกครอง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน และผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

5. ระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงาน ทักทาย ยิ้มแย้มต่อกัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีกัน และท่านมีโอกาสไปสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ

6. ระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลาในแต่ละเดือน ท่านได้รับสวัสดิการประกันสังคมจากสถานศึกษา และความเป็นธรรมที่จะได้รับการจัดสรรรายได้ค่าสอนล่วงหน้าและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสะดวกจากการได้รับการบริการสวัสดิการของสถานศึกษา

7. ระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสถานะทางสังคม มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความภูมิใจในอาชีพ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา และท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนในหน้าที่การงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สังคมให้เกียรติยกย่องอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมของสภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผล ดังนี้

1. เปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระดับความเหมาะสมของ สภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเป็นรายด้านพบว่า สภาพในการทำงาน ของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความเหมาะสม เป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่าสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้านความเข้าใจ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันทุกข้อ สำหรับด้านสภาพ ในการทำงาน มีระดับความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์จัดได้ เหมาะสมมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน แตกต่างกัน ด้านลักษณะและรูปแบบของ การปกครองและการบังคับบัญชา มีระดับความเหมาะสมของผู้บริหารมีความยุติธรรมในการ ปกครอง ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหาร งานแตกต่างกันและด้านสถานะทางสังคม มีระดับความเหมาะสมของท่านได้รับการยอมรับ สนับสนุนในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา พบว่ามีระดับความเหมาะสมของ สภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่าแตกต่างกันอย่างจำนวน 1 คู่คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความเหมาะสม ด้านสภาพในการทำงาน แตกต่างกันเมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' พบว่า ด้านสภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างจำนวน 1 คู่คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับวิทยาลัย เทคนิค และด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ

Scheffe พบว่าด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับ วิทยาลัยการอาชีพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาใน 6 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และสถานะทางสังคม ผู้วิจัยอภิปรายผลในภาพรวมจากการศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนก่อนแล้วจึงอภิปรายผลแยกตามรายด้านที่ทำการศึกษา โดยแต่ละด้านประกอบด้วยการอภิปรายผลในส่วนของวัตถุประสงค์แต่ละข้อที่ทำการศึกษาในภาพรวมของแต่ละด้านและรายชื่อย่อที่เป็นประเด็นน่าสนใจ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามีสภาพการทำงานที่เหมาะสม อาจารย์จ้างสอนมีความพอใจในสภาพการทำงาน เนื่องจากอาจารย์จ้างสอนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและได้รับการยอมรับจากสังคม ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาให้การยอมรับนับถืออาจารย์จ้างสอนอีกทั้ง อาจารย์จ้างสอนส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความมุ่งมั่นและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงจึงได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ดี เพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีส่วนใหญ่มีความเข้าใจกันยิ้มแย้มทักทายต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ส่วนลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชาจะเป็นระบบราชการกำหนดนโยบายจากกรมอาชีวศึกษาสถานศึกษาจะปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชชา พักขำ (2543 : 33) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ความพอใจในการทำงานคือ สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติของอาจารย์ในสถานศึกษา เช่น สภาพห้องโต๊ะทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบรวมถึงการมีชีวิตอยู่ในสถานศึกษาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนการสอน และยังมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน คือ น้อยกว่า 3 ปี และมากกว่า 3 ปีขึ้นไป พบว่าระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อาจารย์จ้างสอนที่ทำงานในสถานศึกษามีสภาพในการทำงานทั่ว ๆ ไปที่คล้ายคลึงกันในด้านต่าง ๆ คือ อาจารย์จ้างสอนมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกันซึ่งมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ อาจารย์จ้างสอนจะไม่มีในเรื่องของการเลื่อนขั้นตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ไม่ว่าจะมีความเหมาะสมในการทำงานมากน้อยต่างกัน อัตราในการจ้างสอนจะเท่ากันทุกสถานศึกษา ตามวุฒิการศึกษาของอาจารย์จ้างสอน ในด้านระบบการบริหารสถานศึกษาก็จะเป็นระบบราชการที่กำหนดนโยบายโดยกรมอาชีวศึกษา

2.2 จำแนกตามสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่ามีระดับความเหมาะสมของสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาแต่ละสถานศึกษาสอนในวิชาชีพที่แตกต่างกัน คือ อาชีวศึกษาจะสอนทางด้านพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทางด้านการค้าขาย การบัญชี การเลขานุการ การตลาด การท่องเที่ยว และอื่น ๆ ซึ่งสอนในระดับ ปวช. และ ปวส. วิทยาลัยเทคนิคจะสอนทางด้านช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ งานด้านช่างต่าง ๆ เช่น ช่างกลโรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างยนต์และอื่น ๆ ซึ่งสอนในระดับ ปวช. และ ปวส. (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 10 - 11) และวิทยาลัยการอาชีพจะสอนทางด้านอุตสาหกรรมเช่นกัน แต่เนื่องจากวิทยาลัยการอาชีพเพิ่งเปิดได้ไม่กี่ปีและส่วนใหญ่จะสอนในระดับชั้น ปวช. สภาพของห้องเรียนห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์ในการเรียนการสอนจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาขาวิชาที่ทำการเรียนการสอนและสังกัดของสถานศึกษาด้วย ชั่วโมงการสอนล่วงหน้าจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับที่เปิดสอนนักศึกษาภาคค่ำหรือภาคสมทบของแต่ละสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งมีผลต่อค่าสอนล่วงหน้าทำให้รายได้ในการสอนของอาจารย์จ้างสอนในแต่ละสถานศึกษาต่างกัน ทั้งนี้จึงมีสภาพในการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาแตกต่างกัน

3. การศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของ สภาพการทำงานของอาจารย์
จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จากการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าลักษณะงานของอาจารย์จ้างสอนตรงกับความรู้ความสามารถทำให้อาจารย์จ้างสอน มีความเชื่อมั่นในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและตรงตามวัตถุประสงค์อีกทั้งมีความ รับผิดชอบในการทำงานโดยอุทิศตน กำลังใจ และเวลาให้กับงานด้านการสอน ซึ่งงานด้าน การสอนเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อสังคม เป็นงานที่ท้าทายในการที่จะสอนคนให้มี ความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม สอดคล้องกับ Mc Clelland (1961 : 25) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ทำการวิจัยสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่สุด คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลและพบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ได้ใช้ ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหาและชอบมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งตรงกับลักษณะ งานในตำแหน่งงานบริหารและลักษณะผู้บริหาร ที่ชอบงานในหน้าที่นี้ สอดคล้องกับ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62-70) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานในระดับ สูงสุด รองลงมา คือ ความรับผิดชอบและความปลอดภัย

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จ้างสอนได้ปฏิบัติงานตรงกับ ความรู้ความสามารถมีความคล่องตัวในการทำงานทำให้ผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกิดประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอนและงานที่รับผิดชอบให้ลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันในภาพรวมทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของ อาจารย์จ้างสอนตรงกับความรู้ความสามารถมีความคล่องตัวในการทำงานและประสบการณ์ตรงกับวิชาซีพีที่ได้ศึกษามาปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ สมเน็ก กิจวรรณ (2542 : 250) วิจัยเรื่องขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค พบว่าขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัย เทคนิคด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรีชา อินทกะนก (2540 : 252-253) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลาง พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม ไม่แตกต่างกัน

3.2 สภาพในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาจารย์จ้างสอนได้รับการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์ในการเบิกจ่ายจัดซื้อ ซึ่งทางวิทยาลัยจะมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่พัสดุของวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการในการ จัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบของสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ได้ วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพมาตรฐาน ตรงตามความต้องการและประโยชน์ของผู้ใช้งานแต่ในบางครั้ง อาจจะมีความล่าช้าไปบ้างเนื่องจากมีหลายขั้นตอนในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ห้องเรียนและ ห้องปฏิบัติการมีสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมในการใช้งานดังนั้นจึงทำให้การเรียน การสอนสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์ได้จัดไว้ โดยที่กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดคาบการสอนไว้คือ ในเวลาราชการไม่น้อยกว่า 20 คาบต่อสัปดาห์ และการสอนล่วงเวลาได้ไม่เกิน 18 คาบต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับ บุญช่วย จินดาประพันธ์ (2536 : 81) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนมีผลต่อบุคลากรในโรงเรียนทั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักเรียน ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียนจึงต้องจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ช่วยในการสร้าง บรรยากาศให้น่าอยู่ไม่ทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ (อ่างในอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. 2536 : 145)

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จ้างสอนทำงานอยู่ในตำแหน่ง อาจารย์จ้างสอนเดียวกันไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานกี่ปี สภาพในการปฏิบัติงานก็จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ จะเน้นในการสอนเป็นหลักในสาขาวิชาชีพในแต่ละสถานศึกษา ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 106) ได้กล่าวว่า การสอนเป็นหน้าที่หลักของครูไม่ว่าจะเป็น ครูสอนในระดับการศึกษาใด หรือประเภทวิชาใด แม้ว่าสังคมจะเปลี่ยนไป เนื่องจากมีเครื่องมือ ข่าวสารข้อมูล สิ่งอำนวยความสะดวก และสื่อการเรียนการสอนเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยการสอน ของครู แต่ความสำคัญและความจำเป็นของครูก็ยังมีอยู่โดยเฉพาะการสอนทางด้านวิชาชีพ เพราะ การสอนทางวิชาชีพต้องการความรู้ทั้งทางทฤษฎีและทักษะปฏิบัติ การสอนจึงต้องประกอบด้วย เนื้อหาวิชาและการฝึกทักษะความชำนาญในวิชาชีพนั้น ครูจึงเป็นต้นแบบที่ดีและเป็นผู้นำ คำแนะนำ สาธิตการปฏิบัติและการฝึกทักษะตลอดจนการถ่ายทอดเจตคติและคุณธรรมประจำ วิชาชีพนั้น

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัด

กรมอาชีวศึกษา พบว่าแตกต่างกันในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่อาจารย์จ้างสอนในอาชีวศึกษาจะเป็นเพศหญิงสอนในสาขาวิชาพาณิชยกรรมและคหกรรม จึงมีความเป็นแม่บ้าน แม่เรือน รักความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานในสภาพที่เป็นจริง อาคารเรียน ก็จะเป็นห้องเรียนปฏิบัติการในลักษณะห้องเรียน สมพร ไชยะ (2539 : 174) ได้กล่าวว่าเนื้อหาที่เรียนจะเกี่ยวกับธุรกิจประจำวันในบ้านในสำนักงาน ธุรกิจส่วนตัว ความสัมพันธ์ของธุรกิจกับ เศรษฐกิจ เศรษฐศาสตร์ บัญชี เลขานุการ พิมพ์ดีด จดหมายโต้ตอบ เป็นต้น แต่ทางวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยการอาชีพอาจารย์จ้างสอนส่วนใหญ่ จะเป็นเพศชายสอนในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในสาขาวิชาต่าง ๆ สมพร ไชยะ (2539 : 174) ได้กล่าวว่าเป็นการศึกษาสาขาช่างเทคนิคหรืออาชีพช่างที่เกี่ยวกับงานอุตสาหกรรม ได้แก่ กลุ่มงานผลิตและกลุ่มงานบริการ เช่น กลุ่มงานการก่อสร้าง (Construction) กลุ่มงานโลหะ (Metal or Manufacturing) กลุ่มพลังงาน (Power and Energy) ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จะเป็นโรงฝึกงานขนาดใหญ่ ทำให้สภาพในการทำงานต่างกัน

3.3 ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา

จากการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เป็นเพราะว่า ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชาเป็นไปตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กำหนดจุดประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจนมีแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้จริงส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาจะรับนโยบายจากกรมมาดำเนินการในการบริหารสถานศึกษาและอาจารย์จ้างสอนได้รับทราบถึงนโยบาย แนวทางปฏิบัติและระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนพอสมควร สอดคล้องกับอัจฉรา สืบสินธ์สกุลไชย (2541 : 53) ได้กล่าวว่านโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร ในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิถีทางและผลแห่งการดำเนินงาน นโยบายที่ดียอมทำให้การตัดสินใจถูกต้อง และการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 253) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดวิทยาลัยเทคนิคและครูอาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความพึงพอใจ ด้าน นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จ้างสอนได้รับการชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายของการบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ต้องมีนโยบายรูปแบบของหลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอนในแนวทางเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชาเป็นไปตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยการอาชีพต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยกรมอาชีวศึกษาเป็นผู้กำหนดจุดประสงค์ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับนโยบายคำสั่งจากกรมอาชีวศึกษามาดำเนินการในการบริหารสถานศึกษาและชี้แจงให้อาจารย์จ้างสอนได้รับทราบถึงนโยบาย แนวทางปฏิบัติและระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนพอสมควร

3.4 ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลักษณะงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นงานด้านการสอน ด้านการทำสื่อการสอน ด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายทั้งผู้บริหาร อาจารย์ในแผนกต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีมีความสามัคคีในการทำงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งทำให้การทำงานลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ Applewhite. (อ้างใน ชมพูนุช บัวบังศรี. 2535 : 258) ได้กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความพึงพอใจในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ทุกคนมีจิตสำนึกว่าเป็นเพื่อนร่วมอาชีพ ร่วมสถานศึกษา มีจุดประสงค์เดียวกัน มีความร่วมมือกันในการทำงานและช่วยเหลืองาน ซึ่งลักษณะของคนไทยจะยิ้มแย้มแจ่มใสช่วยเหลือกัน มีความนับถือกันตามอาวุโส ทำให้สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จ้างสอน

ในสถานศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม มีความสัมพันธ์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ทำให้อาจารย์จ้างสอนมีสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรีชา อินทกะนก (2540 : 252) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่างภาคกลางพบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมนึก กิจวรรณ (2542 : 256) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

จากการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นทุกวันแต่รายได้มีน้อยลง ไม่สัมพันธ์กับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้ทั้งค่าสอนล่วงเวลาจะขึ้นอยู่กับในแต่ละเทอม การจัดการเรียนการสอนการแบ่งค่าสอนล่วงเวลา Yoder and others (อ้างในอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. 2536 : 145) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำเมื่อนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา สมภพ เพชรพระประเสริฐ (2542 : 110) ได้กล่าวว่า รายได้และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ยังไม่เหมาะสมกับตนเองและครอบครัวในยุคนี้อาจมีปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ เช่น การจัดการเรียนการสอน ยังไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควรเพราะการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลโดยตรงต่อค่าสอนนอกเวลาและค่าธุรการ

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์จ้างสอนจะมีการจ้างในอัตราค่าตอบแทนเดียวกันไม่ขึ้นเงินไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากี่ปี และอัตราค่าล่วงเวลาก็จะขึ้นอยู่กับสถานศึกษานั้นในการเปิดสอนรายวิชาที่สอนมากหรือน้อย

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าแตกต่างกันในภาพรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทั้ง 3 สถานศึกษา เปิดสอนในสาขาวิชาที่ต่างกันและขนาดของสถานศึกษาต่างกันทำให้จำนวนผู้เรียน จำนวนที่มากน้อยต่างกันส่งผลให้จำนวนคาบในการสอนในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการต่างกัน ทำให้รายได้ของสถานศึกษาทั้ง 3 สถานศึกษาต่างกัน ส่วนผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สวัสดิการก็จะขึ้นอยู่กับนโยบายของสถานศึกษานั้น ๆ ที่จะจัดให้มากหรือน้อย

3.6 สถานะทางสังคม

จากการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าอาจารย์จ้างสอนมีความรู้ความสามารถและได้แสดงออกอย่างเต็มที่ในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาของนักเรียนนักศึกษาได้ รวมทั้งให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจ ในการทำงานจากผู้บริหารรวมถึงผลการสอนได้รับการยอมรับจากอาจารย์ภายในวิทยาลัยและ บุคคลภายนอก และอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทำให้อาจารย์จ้างสอนเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน Herzberg (1959 : 60-63) ได้กล่าวว่าการยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอ คำปรึกษา หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดง ความยินดี การให้กำลังใจการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับนับถือ จรุงกู มิลินทร์ (2526 : 16) ได้กล่าวว่า ในสมัยนั้นมีการระดมกลุ่มบุคคลที่มีวิชามาช่วยกันทำการสอนแก่เยาวชน สังคมจึงมองว่าครูเป็นพ่อพิมพ์และแม่พิมพ์ของชาติที่สำคัญ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจ สภาพสังคมมีแนวโน้มไปสู่ธุรกิจเพิ่มมากขึ้น ผู้เข้าสู่อาชีพครูย่อมดิ้นรนเพื่อฐานะ ความเป็นอยู่ การคงสภาพความเป็นปฐเนียบุคคลในตัวครูจึงลดน้อยลง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมยอมรับในอาชีพครูมองว่าครูเป็น พ่อพิมพ์และแม่พิมพ์ของชาติที่สำคัญไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานกี่ปีเมื่อเข้ามาทำงาน ในตำแหน่งครูอาจารย์ สอดคล้องกับ สมนึก กิจวรรณ (2542 : 256) ศึกษาขวัญของครูอาจารย์ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบระดับความเหมาะสมของสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันในภาพรวมทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับชุมชนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย กรมอาชีวศึกษา เช่น การมอบหมายให้อาจารย์เป็นตัวแทนสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรม ในวันสำคัญ กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเขตที่จัดขึ้นร่วมกัน การพัฒนาชุมชนหรือเขตที่สถานศึกษา ตั้งอยู่ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก ทำให้อาจารย์จ้างสอนเกิดความภาคภูมิใจ ในอาชีพของตน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

จากผลการวิจัยผู้วิจัย ขอเสนอแนะกรมอาชีวศึกษาดังนี้

1. กรมอาชีวศึกษาควรจัดให้มีการจัดการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาในหัวข้อเรื่อง สภาพปัญหาและสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในด้านผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ รายได้ สวัสดิการ ระยะเวลาในการจ้างการต่อสัญญาในการจ้างเพื่อลดการเข้าออกของอาจารย์จ้างสอน โดยนำเอาผลงานวิจัยฉบับนี้ในการเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสัมมนา
2. ผลงานการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญกับอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษามากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านของรายได้สวัสดิการต่าง ๆ เงินเดือนมีการขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการครองชีพในปัจจุบัน
3. กรมอาชีวศึกษาควรจะกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่เกี่ยวกับการจ้างอาจารย์จ้างสอน ในขณะที่อัตราการบรรจุค่อยลงอาจารย์จ้างสอนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสถานศึกษาต่างจึงต้องจ้างอาจารย์จ้างสอนมาทำงานเพื่อเพียงพอกับจำนวนนักเรียนนักศึกษา

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ใน 6 ด้าน ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาในด้านสภาพการทำงานโดยเฉพาะอาจารย์จ้างสอน เพื่อให้อาจารย์จ้างสอนได้มีความเต็มใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัยให้ขยายวงกว้างมากขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้อาจารย์จ้างสอนได้เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่อสถานศึกษาโดยการยอมรับให้เกียรติ พิจารณางานที่มอบหมายว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ
2. สภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน โรงฝึกงานที่ทันสมัยขึ้น ห้องพักครู ไม่แออัด มีความสะอาดสะดวกสบาย จัดให้มีแหล่งความรู้ ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ที่สามารถค้นคว้าหาความรู้ที่ทันสมัย และอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์
3. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่ครูอาจารย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์จ้างสอน ให้อาจารย์จ้างสอนได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น มีการกระจายงาน

ให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความยุติธรรมต่อ อาจารย์จ้างสอน

4. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา ให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความสามัคคีกัน ในสถานศึกษา ทำให้อาจารย์ทุกคน มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น ความเหมาะสมของเงินเดือน อัตราการสอนล่วงเวลาควรมีการจัดสรรอย่างยุติธรรม จัดห้องพยาบาลที่มีความพร้อมในการให้บริการ จัดให้มีการส่งเสริมรายได้พิเศษในเวลาว่าง ห้องรับประทานอาหาร โทรศัพท์สาธารณะ รวมถึงความสะดวกสบายในการรับบริการ สวัสดิการจากทางสถานศึกษา

6. สถานะทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะให้ความสำคัญกับอาจารย์จ้างสอน มากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน การให้เกียรติ การยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ ในความสามารถ แก่อาจารย์จ้างสอน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่องสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัด กรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตอื่น ๆ

2. ควรศึกษาวิจัยในเรื่องสภาพปัญหาของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำรณ แพงไพร. 2534. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์เกษตรกรรมภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรุง ผาสวรรณ. 2516. **อาชีพครูอาชีวศึกษา, งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 36.** กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- จรรยา มิลินทร์. 2526. **งานของครูสภา.** กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครูสำนักงานเลขาธิการครูสภา.
- เฉลิม ศรีไพจิตร. 2542. "ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงในวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชนิดา ยอดดี. 2543. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอมพันธ์.
- ชมพูนุช บัวบังคร. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์พานิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณรงค์ เพียรเกิดสุข. 2526. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนูเทพ อิศรากร ณ อยุธา. 2540. "ขวัญของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นพดล ลีมสุรัตน์. 2526. **จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ.** บิสิเนสสวิต ฉบับที่ 17 7 กันยายน.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. 2531. **การจัดการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษาเพื่อพลเมืองดี.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- บุญช่วย จินดาประพันธ์. 2536. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : ตำราเอกสารวิชาการฉบับที่ 69 ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการหน่วยศึกษานิเทศก์กรมฝึกหัดครู.
- ประชุม ลอดประเสริฐ. 2535. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประมวล เสนาฤทธิ์. 2526. การวางแผนและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- ประศักดิ์ นียากร. 2512. "ความพึงพอใจงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรีชา อินทกนก. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม วิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง ภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศอนุดรโรจน์. 2542. การจัดการและการบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2538. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญา สารร. 2517. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เมธี ปิลันธนานนท์. 2533. การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ยงยุทธ สุกุลธปฏิบัติ. 2532. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา. 2512. "สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิษา พักขำ. 2543. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ผู้สอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาประเภทวิชาบริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วิโรจน์ สารรัตน์. 2526. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระชาติ แก้วไสย. 2518. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย." ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมนึก กิจวรรณ. 2540. "ขวัญของครูอาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขารวมมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร ไชยะ. 2539. การอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมภาพ เพชรพระประเสริฐ. 2542. "ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัย อาชีวศึกษากลุ่มภาคตะวันออก." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขารวมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุภาพร ศรีพหล. 2519. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร." ปริญญาโทปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เสนาะ ดิยาวี. 2516. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัฉร่า สืบสินธุ์สกุลไชย. 2541. การวางแผนบริหารอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบ คำบรรยายคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- อัฒชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยี ราชมนักในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขารวมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อรุณ รักรธรรม. 2527. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- อาชีวศึกษา, กรม. 2534. **กรมอาชีวศึกษา 50 ปี**. กรุงเทพฯ : สารพัดช่างพระนคร.
- อาชีวศึกษา, กรม. 2537. **รายงานทั่วไปครบรอบ 53 ปี กรมอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : กรมศาสนา.
- อารี เพชรชูด. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- Herzberg, Frederick. 1966. *The Motivation at Work*. New York : World Publishing.
- McClelland, David C. 1962. "Business Drive and National Achievement." *Harvard Business Review*. (July – August) : 99 –112.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นายจิตรวีร์ สมศรี รหัสประจำตัว 42064114 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร (WORKING CONDITIONS OF TEMPORARY TEACHERS IN VOCATIONAL INSTITUTES DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION IN BANGKOK)" โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ รศ.ชนิษฐา วิเศษสาร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2544

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 1๑ กรกฎาคม พ.ศ.2544

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัดชู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง ขอเพิ่มเติมอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ตามประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2544 ได้ประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่ได้รับอนุมัติของ นายจิตรวีร์ สมศรี โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ชนิษฐา วิเศษสาร เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม นั้น

บัดนี้ บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมขอแต่งตั้งอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีก 1 ท่าน คือ ดร.ณรงค์ พิมสาร

ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2545

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504 / 2975

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรศักดิ์ ศรีน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตรวีร์ สมศรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 2975

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศรินันท์ ทองคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตรวีร์ สมศรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 2975

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเพียงใจ คันธารัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตรวีร์ สมศรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 2975

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนหลสองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสมเกียรติ พิงอาดย์

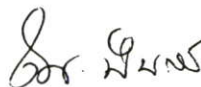
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตรวีร์ สมศรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 2975

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสุดา ดำรงโกกัณฑ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของ นายจิตรวีร์ สมศรี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายฉรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร.327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040



ที่ ทม 1504 / 3371

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๘ สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์ข้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษา ได้ใช้แบบสอบถามในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 3371

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

6 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีววะเชิงเทรา

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษา ได้ใช้แบบสอบถามในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 3271199, 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร 3269040



ที่ ทม 1504 / 4367

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๕ ตุลาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 เล่ม
 2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 3. รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายจิตรวีร์ สมศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ” และได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2544 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามภายในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยโฆษกจัดศึกษา

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3269040

รายชื่อสถานศึกษาที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

โดย นายจิตรวีร์ สมศรี

.....

1. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร
 2. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
 3. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
 4. วิทยาลัยเทคนิคคูสิต
 5. วิทยาลัยเทคนิคราชสีห์ธาราม
 6. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
 7. วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน
 8. วิทยาลัยพณิชยการบางนา
 9. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
 10. วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ
 11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
 12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
 13. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
 14. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว
 15. วิทยาลัยการอาชีพหนองจอก
 16. วิทยาลัยการอาชีพนวมินทร์
-

ภาคผนวก ข



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง

สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา
สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยโดยส่วนรวมมิได้มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลใด วิทยาลัยใดวิทยาลัยหนึ่งโดยเฉพาะ ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้มานั้นจะเก็บไว้เป็นความลับจะใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านรวมถึงสถานภาพในการทำงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นายจิตรวีร์ สมศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

โดยศึกษาสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน 6 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
2. สภาพในการทำงาน
3. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
4. ความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ
6. สถานะทางสังคม



ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

.....

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. สถานศึกษาที่ท่านสังกัด

วิทยาลัยอาชีวศึกษา

- () วิทยาลัยการธนบุรี
- () วิทยาลัยการเขตพูน
- () วิทยาลัยการบางนา
- () วิทยาลัยการอินทราชัย
- () ศิลปหัตถกรรมกรุงเทพ
- () เสาวภา
- () เข็มมละออ
- () ธนบุรี
- () บริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ

วิทยาลัยเทคนิค

- () กาญจนภิเษกมหานคร
- () ดุสิต
- () ดอนเมือง
- () มีนบุรี
- () ราชสิทธิ์อาราม

วิทยาลัยการอาชีพ

- () กาญจนภิเษกหนองจอก
- () นวมินทร์ราชูทิศ

3. ประสบการณ์ในการทำงานนับตั้งแต่ท่านได้ทำงานในสถานศึกษาถึงปัจจุบัน

- () น้อยกว่า 3 ปี
- () มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2

แบบสอบถาม สภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

.....
คำชี้แจง ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานของอาจารย์จ้างสอน
ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร

ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในระดับของความถี่ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานของ
อาจารย์จ้างสอนตามความคิดเห็นของท่านข้อละ 1 เครื่องหมาย

- 5 หมายความว่า มีสภาพในการทำงานที่เหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีสภาพในการทำงานที่เหมาะสมมาก
- 3 หมายความว่า มีสภาพในการทำงานที่เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีสภาพในการทำงานที่เหมาะสมน้อย
- 1 หมายความว่า มีสภาพในการทำงานที่เหมาะสมน้อยที่สุด



ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	สถานศึกษาเห็นว่าท่านเป็นคนหนึ่ง ที่ทำงานต่างๆของสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2.	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนทำให้สถานศึกษามีความเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า					
3.	ผู้บริหารเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
4.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสามารถของท่าน					
5.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
6.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานการสอน					
7.	ท่านประสบความสำเร็จในการดูแลปกครองนักเรียน					
8.	สถานศึกษามีความพร้อมในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์					
9.	สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
10.	ท่านได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ					
11.	สถานศึกษามีบรรยากาศร่มรื่นและสะอาด					
12.	ห้องเรียนมีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน					
13.	ห้องปฏิบัติการมีความเหมาะสมต่อการเรียนการสอน					
14.	สถานศึกษามีเครื่องป้องกันอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน					
15.	ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
16.	จำนวนชั่วโมงการสอนในแต่ละสัปดาห์จัดได้เหมาะสม มีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน					
17.	ห้องพักครูอาจารย์มีความสะดวกสบายเหมาะสม					
18.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปกครอง					
19.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
20.	ผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
21.	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานอย่างชัดเจน					



ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
22.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูอาจารย์ด้วยความ เสมอภาค					
23.	รูปแบบการบริหารในสถานศึกษาสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
24.	สถานศึกษาได้จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม					
25.	เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความ สามารถ					
26.	เพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคีกัน					
27.	เพื่อนร่วมงานทักทายยิ้มแย้มต่อกัน					
28.	ท่านมีโอกาสไปสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงาน					
29.	ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
30.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
31.	ความเหมาะสมของอัตราค่าสอนล่วงเวลา					
32.	ความเป็นธรรมที่ได้รับการจัดสรรรายได้ค่าสอนล่วงเวลา					
33.	ท่านได้รับสวัสดิการประกันสังคมจากสถานศึกษา					
34.	ความสะดวกจากการได้รับ การบริการสวัสดิการของ สถานศึกษา					
35.	สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงตามเวลาในแต่ละเดือน					
36.	ท่านได้รับการยอมรับสนับสนุนในหน้าที่การงาน					
37.	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานโครงการต่างๆ					
38.	ท่านมีความภูมิใจในอาชีพ					
39.	สังคมให้เกียรติยกย่องอาจารย์จ้างสอนในสถานศึกษา					
40.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียนนักศึกษา					
	ขอขอบพระคุณอย่างสูง					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายจิตรวีร์ สมศรี
วัน เดือน ปีเกิด	5 กันยายน 2516
สถานที่เกิด	เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	920 รามอินทรา 67 ซ.กรรณิกา แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 110230
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร 73 หมู่ 18 ซ.วัดทองสัมฤทธิ์ แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 10510
ตำแหน่ง	อาจารย์พิเศษสอน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2545 ปริญญาโท (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง