

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS IN THE VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTE OF BANGKOK

มณฑา แสงชัน
MONTHA SANGCHAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2547

ISBN 974-9708-54-7

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS IN THE VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTE OF BANGKOK

มณฑา แสงชัน
MONTHA SANGCHAN

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2547
ISBN 974-9708-54-7

JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS IN THE VOCATIONAL
EDUCATION INSTITUTE OF BANGKOK

MONTHA SANGCHAN

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

2004

ISBN 974-9708-54-7

COPYRIGHT 2004

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
นักศึกษา	สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
รหัสประจำตัว	มณฑา แสงชัน
ปริญญา	45063405
สาขาวิชา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
พ.ศ.	หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	2547
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์
	ดร.ทิวต์ถ์ มณีโชติ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 325 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One- Way ANOVA) และทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe'

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title	Job satisfaction of the Teachers in the Vocational Education Institute of Bangkok
Student	Montha Sangchan
Student ID.	45063405
Degree	Master of Industrial Education
Programme	Vocational Curriculum and Instruction
Year	2004
Thesis Advisor	Dr. Phadungchai Pupat
Thesis Co-advisor	Dr. Tiwat Maneechote

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the job satisfaction of the teachers in the Vocational Education Institute of Bangkok by work experience and subject area. The samples were 325 teachers in the Vocational Education Institute of Bangkok in academic year 2004 selected by stratified random sampling. The instrument utilized for data collection was a questionnaire consisted of respondents' general information and satisfaction question. Its reliability coefficient was 0.97. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation one way analysis of variance and Scheffe 's test.

Research findings were as follows :

1. The teachers in the Vocational Education Institute of Bangkok expressed their job satisfaction at moderate level.
2. The job satisfaction of the teachers in the Vocational Education of Bangkok who had various work experience were statistically different at .05 level of significance.
3. The job satisfaction of the teachers in the Vocational Education of Bangkok who taught in different subject area were statistically different at .05 level of significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้การแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด รวมทั้ง ดร.ทิวดี มณีโชติ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประกอบด้วย รศ.ดร.สมพร ไชยะ ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม ผศ.ดร.อำนาจ ตั้งเจริญชัย ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ คำแนะนำแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน รวมทั้ง ผศ.ดร.อรสา โกศลานันท์กุล ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ และ ดร.คมศร วงษ์รักษา ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีคุณค่า และความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณท่านเลขาธิการคุรุสภาทั้ง 2 ท่าน คือ นายยุทธชัย อุตมา และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา ที่ให้โอกาส และส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการวิทยาลัย และอาจารย์ ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมสถาบัน ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ให้การสนับสนุนการศึกษา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาใช้ประกอบในการศึกษาการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณความรัก ความอบอุ่น จากสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีผู้ให้กำเนิด และบูชาพระคุณบุคคลดังกล่าวข้างต้นที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงมา

มณฑา แสงชัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	15
2.1.3.1 ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล.....	16
2.1.3.2 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม.....	17
2.1.3.3 ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์.....	18
2.1.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัย.....	18
2.2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	37
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	82
5.2 อภิปรายผลผลการวิจัย.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	104
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	116
ประวัติผู้เขียน.....	123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และประเภทวิชาที่สอน.....	47
3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และประเภทวิชาที่สอน.....	49
4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน และ ประเภท วิชาที่สอน.....	58
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน และในภาพรวม.....	59
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบาย และการบริหารงาน.....	60
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความ มั่นคงในงาน.....	61
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ และสวัสดิการ.....	62
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	63
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพ และเงื่อนไขในการทำงาน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน.....	65
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	66
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	67
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ.....	68
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	69
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	70
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและทุกด้าน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	72
4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	77
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	77
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	78
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	79
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน.....	81

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน..... 13
2.2	แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน..... 13
2.3	แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น..... 14
2.4	ทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้างความพึงพอใจ..... 36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาวิชาชีพในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีส่วนสำคัญยิ่งในการช่วยส่งเสริมคุณภาพของประชากร และพัฒนากำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ การจัดการศึกษาเพื่ออาชีพมีผลโดยตรงต่อการผลิตทรัพยากรกำลังคนของประเทศภาคอุตสาหกรรมใหม่ การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่จัดไว้ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีอาชีพเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยผู้มีอาชีพอยู่แล้วให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิต และพัฒนากำลังคนในระดับต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จึงได้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 หมวดวิชาชีพ ได้แก่ หมวดวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม หมวดวิชาชีพเกษตรกรรม หมวดวิชาชีพพาณิชยกรรม หมวดวิชาชีพคหกรรม และหมวดวิชาชีพศิลปหัตถกรรม (กรมอาชีวศึกษา. 2535 : 73)

การเรียนการสอนในหลักสูตรระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) รวมทั้งหลักสูตรพิเศษ (กรมอาชีวศึกษา. 2535 : 21) ซึ่งในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสถานศึกษาที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนด้านสาขาวิชาชีพกระจายอยู่ทั่วประเทศ ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ (กรมอาชีวศึกษา. 2534 : 13)

อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการให้การศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษา ให้มีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญ เพื่อผลิตกำลังคนให้นำไปประกอบอาชีพ และเข้าสู่ตลาดแรงงานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่สอนอาชีวศึกษานั้น จะต้องมีความสมรรถภาพในการสอนสูงมาก เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องคอยอบรมสั่งสอน เพื่อผลิตบุคลากรออกไปพัฒนาประเทศทางด้านอุตสาหกรรม ที่พยายามพัฒนาให้เจริญรุดหน้าไปเรื่อย ๆ และเนื่องจากการพัฒนาประเทศทางด้านอุตสาหกรรมกำลังมีความสำคัญมากขึ้น จะเห็นว่าการที่จะดำเนินงาน

ด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และคุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของผู้ทำหน้าที่อาจารย์เป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการสอนด้านปฏิบัติ ดังนั้นการสอนปฏิบัติจึงต้องการครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน แต่สภาพที่เป็นอยู่ในขณะนี้มิได้เป็นเช่นนั้น ดังจะสังเกตได้จากนักเรียนที่สำเร็จการศึกษามีจำนวนลดต่ำลงเรื่อย ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือจากผลการประเมินสถานศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับสมัยก่อน ซึ่งเทคโนโลยียังไม่ทันสมัย สื่อการเรียนการสอนไม่พอเพียง แต่นักเรียนมีประสิทธิภาพสูงกว่าทุกวันนี้ นั้นแสดงให้เห็นว่า ความสามารถของครูผู้สอนยังล้าหลังในด้านความรู้ทักษะ ขาดความรับผิดชอบ และขาดความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคหรือประสบการณ์ ซึ่งการสอนของครูในปัจจุบันมีข้อบกพร่องในด้านการเตรียมการสอน ซึ่งไม่เคยศึกษาบทเรียน หรือทำแผนการสอน ปรับปรุงใบปฏิบัติงาน เตรียมสื่อวัสดุช่วยสอน จะสอนเฉพาะในตำราเท่านั้น การที่จะให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงมีน้อยมาก วิธีการสอนก็ใช้แบบบรรยายมากกว่าการสอนแบบสาธิตประกอบคำบรรยาย และไม่คอยควบคุมนักเรียนให้ทำงานอย่างจริงจัง ครูมาสาย เข้าห้องสอนช้า ไม่ตั้งใจสอน ทิ้งห้องเรียน การประเมินผลก็ประเมินผลครั้งสุดท้าย โดยวัดเฉพาะเด็กที่แสดงออกเท่านั้น ส่วนเล็ก ๆ ไม่สามารถวัดได้ และครูไม่เข้าใจระบบการประเมินอย่างแท้จริง (วิทยา โพธิ์สุ, 2535 : 3-4)

ปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า สถาบันการอาชีวศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านสาขาวิชาชีพมาก เนื่องจากการย้ายงาน ลาออกจากงาน เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ มีภาระรับผิดชอบในหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอน โดยวิทยาลัยมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานกิจกรรม งานผลิตการค้า งานโครงการพิเศษ งานปกครอง และอื่น ๆ และต้องมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอีกหลายฝ่ายภายใต้เงื่อนไข และนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งในสภาพการปฏิบัติงานเช่นนี้ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่ง จะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การย้ายงานและการลาออกจากงาน และจากการศึกษาของ Greene (1972 : 31-41) ได้สรุปว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา และร่างกาย ความคิดของตนเอง เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน จากการที่ผู้บริหารพึงพอใจในงาน หรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจใน

งานนั้น ต้องมีวิธีการผสมผสานบุคลากรให้สมปรารถนาทางร่างกาย จิตใจ และ สิ่งแวดล้อม ให้อยู่ในสัดส่วนที่พอดี จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้นได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับได้ว่ามีค่ายิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะนำเอามาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ และปรับปรุงพัฒนาบุคลากร เพราะความพึงพอใจนั้น ถือได้ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการที่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ก็ต่อเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ โดยที่ผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงานนั้น จะออกมาในรูปของความพึงพอใจที่ตนทำงานมาก ได้เงินมาก และบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติจะเกิดขึ้น ก็เมื่อตนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถที่ทำงานได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ถ้าแต่ละหน่วยงานได้ออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน หน่วยงานก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานมากขึ้น และเต็มใจที่จะร่วมทำงานมากขึ้นด้วย (เสถียร เหลืองอร่าม. 2522 : 79) ดังนั้น การที่อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังใจ สติปัญญา และอุทิศเวลาเพื่องานได้ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้การได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการวางแผนที่จะพัฒนาบุคลากร ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 337) ได้กล่าวว่า “การบริหารงานที่ดีควรได้ทั้งงานและน้ำใจ”

ภิญโญ สาธร (2517 : 5) ได้กล่าวเน้นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงการราชการและสถานศึกษา ถือว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานนี้ขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารวิทยาลัยไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลครุให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าเขาเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาก็คือความสูญเปล่าทางการศึกษาเพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ อันเนื่องมาจากหย่อนสมรรถภาพ ขาดกำลังใจ และขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นการที่อาจารย์อาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง ยินดีที่จะทุ่มเท

กำลังปัญญา เสียละกำลังกาย และอุทิศเวลาเพื่องานได้ ทำให้เกิดผลดีแก่หน่วยงาน และส่งผลไปสู่การสอนของนักเรียนโดยส่วนรวม และจากการศึกษาที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหาร วิทยาลัย อาคารสถานที่ วัสดุ-อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นทุกปี บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ซึ่งได้แก่ ความยากง่าย ความรู้สึกท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเอาแต่งาน โดยไม่คำนึงถึงขวัญกำลังใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนการสอน และโอกาสของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการทำงานร่วมกับเพื่อนก็ไม่ได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนปัญหา ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากรายได้ต่ำที่มีผลกระทบต่อภาระดำรงชีพของข้าราชการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่ต้องการจะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการบริหารการศึกษา ในสถาบันการอาชีวศึกษา นำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และตระหนักถึงความสำคัญขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตรภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานสอนประเภทวิชาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's two Factors Theory) มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นความจำเป็นเบื้องต้นที่ช่วยส่งเสริม หรือ สนับสนุนให้คนอยากทำงานอยู่ตลอดเวลา และทำอยู่ต่อไปไม่คิดเปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน หรือ ลาออกจากงานมี 11 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
- 1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 1.3 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 1.4 เงินเดือน (Salary)
- 1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior)
- 1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
- 1.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate)
- 1.8 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Condition)
- 1.9 ฐานะอาชีพ (Status)
- 1.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 1.11 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

จากทัศนะของ Frederick Herzberg ดังกล่าวข้างต้น เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคล ได้รับการจูงใจทั้งในด้าน Hygiene Factors และ Motivation Factors แล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคล นั้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยไม่คำนึงถึงทัศนะดังกล่าวของ Herzberg เพราะเชื่อว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกรอบขององค์ประกอบ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง และเหมาะสมกับสภาพงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยปรับรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน 10 ด้าน คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการปกครอง บังคับบัญชา
2. ความมั่นคงในงาน
3. รายได้และสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน
6. ความสำเร็จของงาน
7. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
9. ความรับผิดชอบ
10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งรวมถึงสถาบันการอาชีวศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ตามลักษณะการแบ่งสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานสอนประจำอยู่ในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ประจำปีการศึกษา 2546

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนประจำประเภทวิชาชีพ คหกรรม พานิชยกรรม ศิลปกรรม สามัญ และอุตสาหกรรม ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 1,728 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนประจำประเภทวิชาชีพตามข้อ 1.1 ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2546 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane' ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 325 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยวิธีเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่พอดีกับกลุ่มประชากรในแต่ละประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากตามรายชื่อของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนจริงในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการคัดเลือก

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1.1.1 1 - 10 ปี

2.1.1.2 11 - 20 ปี

2.1.1.3 21 ปีขึ้นไป

2.1.2 ประเภทวิชาที่สอน แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

2.1.2.1 คหกรรม

2.1.2.2 พานิชยกรรม

2.1.2.3 ศิลปกรรม

2.1.2.4 สามัญ

2.1.2.5 อุตสาหกรรม

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน คือ

2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

2.2.2 ความมั่นคงในงาน

2.2.3 รายได้และสวัสดิการ

2.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

- 2.2.5 สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน
- 2.2.6 ความสำเร็จของงาน
- 2.2.7 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.2.8 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2.9 ความรับผิดชอบ
- 2.2.10 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความเข้าใจได้ถูกต้องตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันพียงเกิดจากการได้รับการตอบสนองของความต้องการในการปฏิบัติงาน ทั้งร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดประสิทธิภาพ

2. **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง ความเข้าใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์การได้อย่างเสมอภาค มีนโยบายและการวางแผนการบริหารงานขององค์การไว้ล่วงหน้าชัดเจน รวมทั้งการดำเนินงานตามนโยบายและการติดตามผลด้วย

3. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

4. **รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือน รายได้พิเศษและสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และรถรับส่ง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

5. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ กันของผู้บริหารกับอาจารย์ อาจารย์กับอาจารย์ หรืออาจารย์กับบุคคลอื่น และการร่วมกิจกรรมด้วยกัน

6. **สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่มีความเหมาะสม และสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ปฏิบัติการ และจำนวนชั่วโมงที่ทำการสอนที่เหมาะสม

7. **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี เช่น การจัดกิจกรรมและการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

8. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานยอมรับความคิดเห็น และความรู้ความสามารถ รวมทั้ง การได้รับมอบหมายงานพิเศษให้ และยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

9. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เช่น มีความท้าทาย มีความอิสระมีส่วนร่วมในการวางแผน และความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

10. ความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่มีปริมาณเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีระยะเวลา และหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน จนการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ เกิดผลดีแก่งานที่ปฏิบัติ

11. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม

12. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาปัจจุบัน นับเริ่มจากเข้าทำงานจนถึงปีการศึกษา 2546

13. ประเภทวิชาที่สอน หมายถึง ประเภทวิชาต่าง ๆ ที่เปิดดำเนินการสอนภายในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม สามัญ และอุตสาหกรรม

14. อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนประจำ ประเภทวิชาที่คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม สามัญ และอุตสาหกรรม ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้ง 25 แห่งที่เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ และได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูถูกต้องตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

15. สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอาจารย์สอนประจำ และได้เปิดดำเนินการสอนในหลักสูตร ปวช. ปวส. ปวท. และ ปทส. ในสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยพณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ประจำปีการศึกษา 2546 ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงสถาบันการอาชีวศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี และปทุมธานี ตามลักษณะการแบ่งสถาบันการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 25 วิทยาลัย ได้แก่

1. วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
3. วิทยาลัยเทคนิคศรีบุญบุรี
4. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร
5. วิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม
6. วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง
7. วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
8. วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
9. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ
10. วิทยาลัยพณิชยการบางนา
11. วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี
12. วิทยาลัยพณิชยการเซตุน
13. วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย
14. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา
15. วิทยาลัยอาชีวศึกษาธนบุรี
16. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมละออ
17. วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร
18. วิทยาลัยสารพัดช่างสี่พระยา
19. วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรปราการ
20. วิทยาลัยสารพัดช่างธนบุรี
21. วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง
22. วิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ
23. วิทยาลัยการอาชีพกาญจนาภิเษกหนองจอก
24. วิทยาลัยการอาชีพพระสมุทรเจดีย์
25. วิทยาลัยการอาชีพไทรน้อย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการทำวิจัยตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.3.1 ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล

2.1.3.2 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม

2.1.3.3 ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์

2.1.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัย

2.2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บางคนเรียกว่าความพึงพอใจในการทำงาน หรือความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ได้มีกลุ่มผู้แสดงความคิดเห็นหรือให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

นักบริหารได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้มากมาย เป็นต้นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความสุขที่ได้จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ (Applewhite, 1965 : 8) ซึ่งสอดคล้องกับ Blum และ Naylor (1968 : 365) ที่ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า “เป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน”

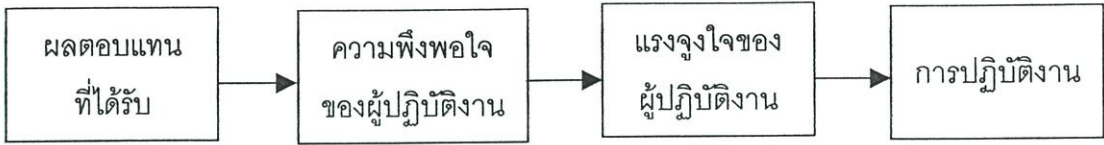
นักพฤติกรรมศาสตร์ ได้มองว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและสภาวะแวดล้อม เป็นมูลเหตุให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงความรู้สึกว่าเขามีความพอใจในการทำงานของเขา (Hoppock, 1935 : 47) เช่นเดียวกับ Yoder (1959 : 445) ที่มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลรวมของความรู้สึกของคนใดคนหนึ่งเกี่ยวกับระดับความชอบ หรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขา

นักการศึกษาที่มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และจะเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งบุคคลนั้นจะตัดสินใจระดับความพึงพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์ (ปภาวดี ดุลยจินดา, 2532 : 530) นอกจากนี้จากกล่าวได้ว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความหมายเช่นเดียวกับความรู้สึกพึงพอใจทั้งหลาย ซึ่ง ชนิษฐา วิเศษสาธิต และมุกดา ศรียงค์ (2535 : 232) แสดงความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปฏิกริยาตอบสนองทางอารมณ์ชนิดหนึ่ง เป็นความรู้สึกเป็นสุขที่บุคคลได้มาจากการทำงาน” และสอดคล้องกับที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดที่สุดกับการปฏิบัติงาน ทัศนคติและค่านิยม ดังนั้น การทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การจึงเป็นที่ปรารถนาของผู้บริหารทุกระดับ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีแนวคิดพื้นฐานที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

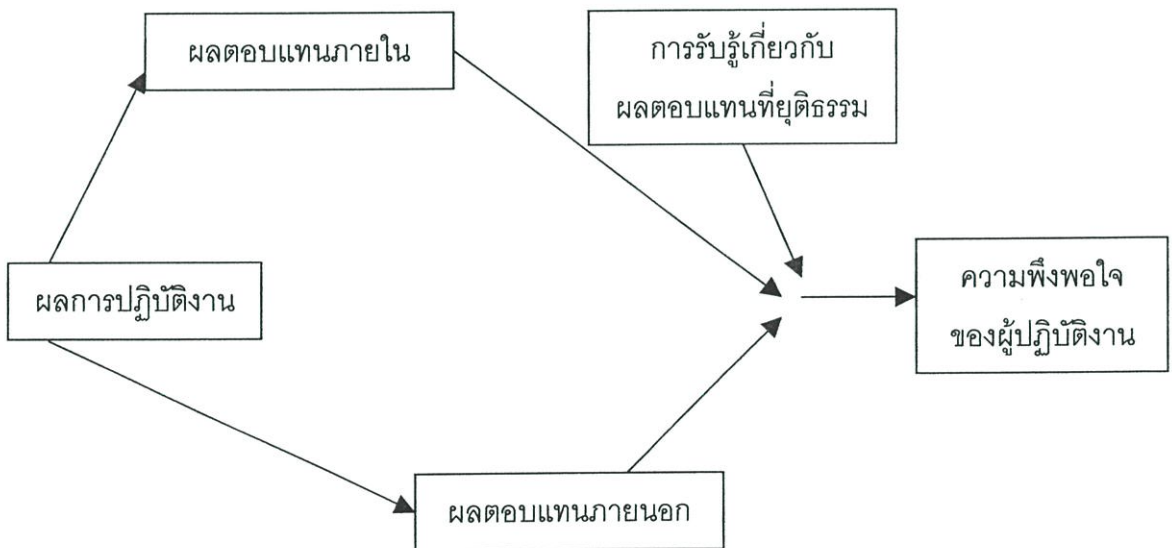
1. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดในสมัยเดิมที่ได้จากการศึกษาทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการศึกษาทดลองที่โรงงาน Hawthorne ในปี ค.ศ. 1920 ในเรื่องของแสงสว่างและสภาพแวดล้อมที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าการเพิ่มของผลผลิตเป็นผลสืบเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน ซึ่ง Davis และ Newstrom (1981 : 84-85) ได้กล่าวถึงแนวคิดนี้ว่า “การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการสนองตอบ” ทัศนะตามแนวคิดดังกล่าวนี้ สามารถแสดงได้ด้วยภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

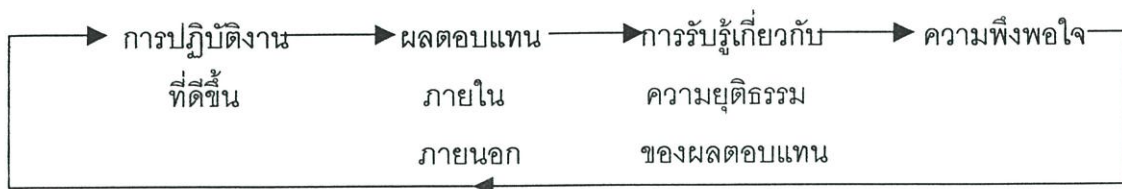
จากแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่มุ่งจะเพิ่มผลผลิตด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็พยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่สามารถจะตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความพึงพอใจ เป็นผลจากการพัฒนารูปแบบจำลองเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงาน โดยตั้งสมมติฐานว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนเหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ” ดังจะเห็นได้จากภาพที่ Lawler, Edward E. and Lyman W. Porter (1967 : 7) แสดงไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากภาพนี้ Davis และ Newstrom ได้นำมาปรับให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังจะปรากฏในภาพที่ 2.3 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงถึงการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจนี้มีผลย้อนกลับทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

Davis และ Newstrom (1981) ได้อธิบายภาพนี้ว่าการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะกลายเป็นผลย้อนกลับที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต เมื่อคนปฏิบัติงานได้ดีก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้นและถ้าผลตอบแทนนั้นเหมาะสมและยุติธรรมก็จะทำให้ความพึงพอใจมีมากขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ในทางตรงข้ามถ้าผลตอบแทนไม่เพียงพอกับระดับการปฏิบัติงาน ความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ทั้งสองกรณีนี้ ระดับความพึงพอใจจะย้อนกลับไปมีผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

สำหรับผลตอบแทนจะมีอยู่ 2 ชนิด คือ ผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ผลตอบแทนภายใน หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากผลการทำงานของเขาเอง อันได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ผลตอบแทนนี้จะสนองความต้องการในระดับสูง เช่น ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) และจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนผลตอบแทนภายนอก หมายถึง ผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้รับจากหน่วยงาน หรือองค์กร ตามผลของการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฐานะและความมั่นคง ซึ่งสามารถสนองความต้องการระดับต่ำของแต่ละบุคคลได้ และมีผลโดยตรงค่อนข้างน้อย ต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งสองรูปแบบดังกล่าวข้างต้นสามารถที่จะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน จะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใด นั่นคือ สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์กรประกอบต่าง ๆ ในการทำงานและผลตอบแทนเพราะถ้าสามารถจัดได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ที่จะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานที่ดี

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ ออยุธยา (2539 : 23-30) ได้สรุปถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อธิบาย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ก็ไม่มีทฤษฎีใดที่สมบูรณ์ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปรากฏการณ์ทางจิต อันเกิดจากสาเหตุที่ซับซ้อน ปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบางอย่าง จึงอธิบายได้ด้วยทฤษฎีบางทฤษฎีเท่านั้น

Mumford (1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg และ Likert โดยมองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake Mouton และ Fieldler
3. กลุ่มพยายามต่อรางวัล (Efford – Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crozier และ Gouldner
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) มองว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวนิสตอคของมหาวิทยาลัยลอนดอน

Mumford ได้ให้แนวคิดว่าการศึกษเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ ควรจะนำแนวคิดต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน นอกจากแนวคิดของ Mumford แล้ว ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวกับทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของ Korman (1977 : 218) ซึ่งได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) กลุ่มนี้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

Greene และ Craft (อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 153) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงาน พบว่ามีแนวคิดดังนี้

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงาน ทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี แนวคิดนี้ ได้แก่ แนวคิดของ Vroom

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) แนวคิดนี้เชื่อว่าผลงานที่ดีมีผลมาจากการสร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ กลุ่มนี้ได้แก่แนวคิดของ Porter และ Lawler

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวคิดนี้ มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดผลของงานด้วย กลุ่มแนวคิดนี้มาจากผลงานของ Brayfield และ Crockett

ชนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรีรงค์ (2535 : 235) ได้สรุปทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็น 4 แนวความคิดด้วยกันคือ

1. ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล (Comparison Process Theory)
2. ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison Theory)
3. ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์ (Apponent Process Theory)
4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory)

2.1.3.1 ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล

สำหรับทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลนี้ ผู้ค้นพบทฤษฎีคือ Mc Cormick และ Ilgen โดยบุคคลทั้งสองมีแนวความคิดว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ระดับความรู้สึกที่บุคคลได้ประสบ และเป็นผลให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างมาตรฐานที่บุคคลมีไว้ในใจกับสิ่งที่บุคคลได้รับ ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล ก็คือการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคคลต้องการกับสิ่งที่เขาได้รับ ถ้าความต้องการกับสิ่งที่ได้รับต่างกันน้อย ความรู้สึกพึงพอใจก็จะมีมาก

สำหรับมาตรฐานของบุคคลเกิดขึ้นได้อย่างไรนั้น นักวิจัยหลายท่านเชื่อว่ามาตรฐานเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการนี้กำเนิดมาพร้อมตัวบุคคล และทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน ซึ่งเรื่องนี้มีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลของ Maslow (สมยศ นาวิกการ. 2530 : 172) ที่ตั้งข้อสมมติฐานไว้ว่า ความต้องการของคนสามารถเรียงตามลำดับ ตามความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุดไปถึงความต้องการระดับสูงสุด ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการความมีชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสมหวังของชีวิต

สมยศ นาวิกการ (2530 : 178) มีแนวความคิดว่าโดยข้อเท็จจริงแล้ว การอธิบายตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow นี้ โดยทั่ว ๆ ไป ยังคงเป็นสิ่งที่ถูกต้องอยู่ คนส่วนมากจะมีความต้องการปรากฏขึ้นมาตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตาม คนบางคนอาจจะมีลำดับของความต้องการแตกต่างกันไปได้

ทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลนี้ เป็นขบวนการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลกับสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน เป็นทฤษฎีการเปรียบเทียบขบวนการภายในบุคคลของแต่ละบุคคลเอง โดยมีได้นำสังคมมาเป็นตัวเปรียบเทียบ

2.1.3.2 ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม

ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมมีความเชื่อว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นในการประเมินความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบที่คำนึงถึงระบบสังคม คือ บุคคลจะสังเกตคนงานอื่น ๆ ที่ทำงานชนิดเดียวกันและเปรียบเทียบความรู้สึกพึงพอใจกับความรู้สึกที่คนอื่นมีต่องานนั้น

Weiss และ Shaw (1979 : 24, 126-140) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้ความพึงพอใจของบุคคลอื่นในแต่ละบุคคล โดยการสร้างภาพยนตร์แสดงให้เห็นถึงคนงานกำลังทำงาน ซึ่งเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายประจำวันในขณะที่อีกงานหนึ่งเป็นงานที่น่าสนใจ ตลอดเรื่องในภาพยนตร์ผู้แสดงได้สะท้อนความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบออกมา แล้วให้ผู้รับการอบรมในกลุ่มที่ศึกษา ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ฉายภาพยนตร์ให้ดูไปแล้ว ให้ประเมินความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกของผู้รับการอบรมถูกอิทธิพลของคนทำงานเดียวกันในภาพยนตร์ครอบงำ Weiss และ Shaw จึงได้กล่าวว่า “ความรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดจากการสังเกตความรู้สึกของคนอื่น”

ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคมนี้ จะแตกต่างไปจากทฤษฎีการเปรียบเทียบความต้องการของบุคคล ตรงที่บุคคลจะนำสังคมหรือบุคคลอื่น มาเป็นตัวเปรียบเทียบความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

2.1.3.3 ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์

Landy (อ้างใน ขนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรีรงค์. 2535 : 237) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความพึงพอใจนี้ โดยกล่าวว่าสาเหตุพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ สภาพทางสรีรวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบประสาทส่วนกลาง ความพึงพอใจของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา แม้วางานยังคงที่ นอกจากนี้ ยังได้อธิบายต่อไปว่าภายในร่างกายของคนเรามีกลไกที่ช่วยให้คงไว้ซึ่งความสมดุลย์ทางอารมณ์ ซึ่งกลไกนี้เองที่มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีกระบวนการต่อต้านทางอารมณ์นี้ จึงหมายถึงกระบวนการต่อต้านที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และสามารถนำมาอธิบายได้ว่าทำไมคนจึงรู้สึกเบื่อหน่ายในงานได้ ดังนี้คือ เมื่อมีสิ่งเร้าภายในบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือลบ เมื่ออารมณ์ที่เกิดขึ้นเกินระดับหนึ่ง กลไกต่อต้านจะทำงานโดยทันทีเพื่อดึงบุคคลให้กลับไปสู่ระดับที่ควบคุมได้ เมื่อเอาสิ่งเร้าออกไป อารมณ์ส่วนนี้ก็หยุด และกระบวนการต่อต้านก็จะหยุดพัก ตามทฤษฎีนี้แต่ละครั้งที่กลไกอันนี้ถูกกระตุ้น มันก็ยังคงเข้มแข็งขึ้น ดังนั้น ยิ่งเวลาผ่านไปเท่าไรกลไกการลดความรุนแรงของอารมณ์จะยิ่งเข้มขึ้น จึงทำให้บุคคลนั้นรู้สึกเฉยต่องานที่ทำมากขึ้น เมื่อทำงานเป็นเวลานาน ๆ ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าระดับการกระตุ้นไม่เปลี่ยนแปลง แต่กระบวนการต่อต้านจะกลับเข้มแข็งกว่าเดิม นั่นคือ งานด้วยตัวของมันเองไม่ใช่สิ่งที่น่าเบื่อ แต่คนที่ต้องทำงานซ้ำ ๆ จะเป็นผลให้ปฏิกิริยาสนองตอบทางสรีรวิทยานี้เข้มแข็งขึ้น จนไปยังยังความเป็นสุข หรือความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่ยังไม่มีการวิจัยมาสนับสนุน แต่ก็สามารถใช้อธิบายว่าทำไมงานจึงน่าเบื่อได้ แต่อธิบายความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเพิ่มขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปไม่ได้

2.1.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีของ Herzberg หรือเรียกว่า Herzberg's Two Factors Theory หรือเรียกกระบวนตามชื่อของปัจจัยเป็น Motivation – Hygiene Theory หากใช้ชื่อในภาษาไทย อาจเรียกชื่อต่าง ๆ กัน เช่น ทฤษฎีปัจจัยคู่ ทฤษฎีสององค์ประกอบ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีจูงใจ – คำจูง ทฤษฎีองค์ประกอบภายใน – ภายนอกของงาน เป็นต้น ทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ได้มาจากการวิจัยของ Herzberg และคณะ (Herzberg and others. 1959 : 29) ซึ่งเน้นไปทางด้านจิตวิทยา Herzberg เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่ง Western Reserve University ที่

สหรัฐอเมริกา โดยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในเมือง Pittsburgh มลรัฐ Pennsylvania สหรัฐอเมริกา (สมัยศ นาวีการ. 2530 : 182) Herzberg ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่ามีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจ และมีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไม่พึงพอใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องเวลากล่าวถึงความรู้สึกพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ ความเป็นที่รู้จัก ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ซึ่งจะสัมพันธ์กับส่วนประกอบภายในงาน (Content Factors) ส่วนสิ่งที่ถูกกล่าวถึงเวลารู้สึกไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายของบริษัท ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับส่วนประกอบภายนอกของงาน (Context Factors) ที่บุคคลทำอยู่ ด้วยเหตุนี้เอง Herzberg จึงได้เสนอปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีทัศนคติทางบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้น ๆ จัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็งานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนก็ตามซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ดังที่ Stauss and Sayles (1960 : 119-121) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการทำงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะทำงานที่ได้เงินเดือนสูงก็อาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือการเป็นคนไม่สำคัญคนหนึ่งที่ไม่มีโอกาสทำอะไร และไม่รู้จักมุ่งหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ งานของเขาสำคัญ และมีความหมายต่อคนอื่น ๆ ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จ และนับถือตนเองได้

นอกจากนั้น ยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึงความสำเร็จของงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ เป่่งศรี อังคนินันท์ (อ้างใน สมผัด อินทрма. 2541 : 26-27) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลงานวิจัยของ Avakian (1971 : 1765A) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจ

ในงานของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของทฤษฎี Herzberg กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงาน ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่ง ๆ ละ 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจ ในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

ดังนั้นจะเห็นว่า ความสำเร็จของงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อ ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานที่มอบหมาย หรือกิจกรรมการเรียน การสอนก็ตาม จึงนับว่าความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลอื่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ที่ยอมรับในความรู้ความสามารถและยกย่องชมเชยเมื่อได้ ปฏิบัติงานสำเร็จ การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ที่เกิดขึ้น ภายหลังผลแห่งความสำเร็จของงานซึ่งอาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่องการขอให้แสดงความคิดเห็น การให้โอกาสเป็นหัวหน้า การยอมรับนับถือในวงการศึกษา มีขอบข่ายกว้างขวางกว่าวงการศึกษา กล่าวคือ งานนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับนับถือ เป็นการสร้างความภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี บางครั้ง การได้รับผลตอบแทนเป็นสิ่งเหล่านี้ จะมีค่ามากกว่าการได้รับผลตอบแทนในรูปอื่นอีก ซึ่ง Herzberg (1959 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

นอกจากนั้น ยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึง การยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบ สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2524 : 81-83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการ ศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูในโรงเรียนมัศึกษารู้สึกพึงพอใจในการ ทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและ

ลักษณะงาน และองค์ประกอบที่ทำให้ครูรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ดังนั้น จะเห็นว่าการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นก็ตาม ยอมรับในความรู้ความสามารถ ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)** หมายถึง งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ทำทลายความสามารถและเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง รู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น ลักษณะของงานในหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่มีลักษณะต่างๆ กัน เช่น งานในหน้าที่การสอนต้องการผู้ที่กระตือรือร้น กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

การที่บุคคลในองค์การได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของตนเองแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่ง Gilmer (1967 : 381) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า "ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตามความต้องการหรือถนัด" เนื่องจากลักษณะงาน การสอนผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ความสามารถและเสียสละ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่รักงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

นอกจากนั้น ยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึงลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ จรัส อติวิทยากรณ์ (2536 : 108) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาช่างโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 3 ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนวิชาช่างมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป และไม่พึงพอใจด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศ และเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

ดังนั้นจะเห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการทำทลายความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับความรู้ และได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี จึงได้ถือว่ามีคุณค่ามาก สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานนั้น จะเกิดผลเสียหาย และจะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2526 : 249) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดที่สำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพัน และความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะในด้านการงานหรือด้านส่วนตัว ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนั้น จ้างค์ สมประสงค์ (2527 : 114) ยังได้กล่าวถึง ความรับผิดชอบของหัวหน้างานไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการ คือ

1. ต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนา และบำรุงรักษาสัมพันธภาพของการทำงานที่ดีกับบุคคลในปกครองให้คงไว้ตลอดเวลา

2. ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคคล และการบำรุงรักษาระดับของควมมีประสิทธิภาพระหว่างบุคคลในปกครองสูงที่สุดเท่าที่จะสูงได้

ดังนั้น จะเห็นว่าความรับผิดชอบนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานและการแก้ไขปัญหาจนเกิดความสำเร็จและความภูมิใจ

5. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)** หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น และมีโอกาสพิจารณาให้อบรมดูงาน และศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานยังเป็นเหตุจูงใจในการทำงานที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะโดยธรรมชาติแล้วทุกคนต้องการความก้าวหน้า ซึ่ง Benton (1972 : 257) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า คือ การเลื่อนขั้นเป็นการก้าวหน้าของคนทำงาน งานที่มีรายได้สูง ความรับผิดชอบมากขึ้น ทักษะเพิ่มขึ้น ฐานะและเกียรติภูมิเพิ่มสูงขึ้น แต่ถ้าการย้ายไปดำรงตำแหน่งงานใหม่ ชั่วโมงการทำงานต่ำลง และสภาพการทำงานไม่ดีขึ้น เงินไม่เพิ่มขึ้นความรับผิดชอบไม่เพิ่มทักษะที่ใช้ในการทำงานไม่สูงขึ้นนั้น เรียกว่า ไม่ใช่การเลื่อนขั้นที่แท้จริง

เสนาะ ตียะว (2516 : 196) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไว้ว่า คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานมากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อน

ตำแหน่งแสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทย มีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403-406) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่งคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการแก้ปัญหาอุปสรรคให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น ยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการวิจัยของ ยงยุทธ สุขธนปฏิภาค (2532 : 67-68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างอุตสาหกรรมกลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงลำดับสำคัญดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และผลงานวิจัยของ Hammer (1971 : 3373-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษพอใจทำงาน คือความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจะเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อ การดูงาน เป็นต้น ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จของงานนั้น และงานนั้นก็สำเร็จมีประสิทธิภาพตามมาด้วย

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่พึงควรจะมีเพื่อทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มี 11 องค์ประกอบด้วยกัน (ดังหน้า 5) แต่ในงานวิจัยนี้ได้ปรับรวมองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกันแล้วตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย (ดังหน้า 6) ดังนั้นจึงขอกกล่าวถึงเพียง 5 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในองค์กร และการวางนโยบายในการบริหารงานขององค์กร เช่น การมีนโยบายที่เด่นชัด การกระจายอำนาจมีความเสมอภาค การวางแผนล่วงหน้า การดำเนินงานตามนโยบาย และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการชี้แจงให้เข้าใจอย่างชัดเจน การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน และเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งขององค์กรจะมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นนโยบายและการบริหารยังต้องเกี่ยวข้องกับ การวางแผนอีกด้วย ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ (2526 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผน หมายถึง การคิดหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำทำไม ทำที่ไหน ทำเมื่อไร และใครทำ นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงานจัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณ และทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต่างมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และทำงานเพื่อจุดหมายเดียวกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ดังนั้น หน้าที่ผู้บริหารวิทยาลัย จึงต้องพยายามเสาะแสวงหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานในวิทยาลัยให้ถูกต้องแน่นอน (Division of Work) เพื่อที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปโดยรวดเร็วและประหยัด
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ที่ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานอย่างเต็มที่
3. กำหนดค่าจ้าง และเงินเดือนที่เป็นธรรมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นการทำลายน้ำใจ ทำลายผลงานและสร้างความแตกแยกในหมู่คณะ
4. สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยจะต้องพยายามขยายหรือปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ดังนั้นจะเห็นว่า นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยตรง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับทุกคนในหน่วยงานได้

2. **ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร รวมถึงความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของวิทยาลัย

Stauss และ Sayles. (1960) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า การสนองความต้องการทางร่างกายของคนแต่ละวันเท่านั้น ยังไม่เป็นการเพียงพอ เขาต้องการความแน่ใจว่าจะได้ทำงานต่อไปในอนาคต การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้คนว่างงาน และเกิดความไม่มั่นคงในงาน ดังนั้น ความมั่นคงของหน่วยงานจึงเป็นหลักยึดสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง ผู้บริหารด้วย สำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารมีความพึงพอใจในความมั่นคงของงานอยู่ในระดับสูง เพราะเป็นระบบราชการ ซึ่งถือว่าเข้าง่าย ออกง่าย

3. **รายได้และสวัสดิการ (Salary and Compensation)** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น เงินเดือนประจำ รายได้พิเศษ ความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ การได้รับสวัสดิการตามสิทธิ์ รวมทั้งการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือตามสิทธิ์ เป็นต้น และควรเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่สำคัญอันหนึ่ง ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 251) กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างมีความผูกพันกันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ที่สำคัญ เพื่อดึงดูดใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเรื่องนี้คนทำงานมักจะให้เหตุผลในการทำงานว่าเพื่อหารายได้สำหรับใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์โดยคิดว่าเงินสามารถตอบสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ เป็นการสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นส่วนสนับสนุนพื้นฐาน สำหรับรายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอย่างอื่นอีก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก เงินบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ควรจะเป็นไปตามหลักที่ว่างานเท่ากันเงินเท่ากัน และเป็นธรรม โดยได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ

ดังนั้นจะเห็นว่า ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นตัวกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากเงินรายได้จากการปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ที่ทำงานมีรายได้น้อยจะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติด้วย

4. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)** หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ ครู-อาจารย์กับครู-อาจารย์ด้วยกัน หรือกับบุคคลอื่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลสำเร็จ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหาร เป็นสิ่งที่ต้องสร้างขึ้นและให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าหากว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีแล้ว การปฏิบัติงานก็ดีขึ้นด้วย แต่ถ้าหากว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานก็ไม่ดีไปด้วย และมีผู้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้หลายประการ เช่น อรุณรัตน์ (2522 : 81) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าหากปราศจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่สามารถบรรลุถึงจุดประสงค์ที่วางเอาไว้ได้ หมายความว่า ความสำเร็จอันสูงสุดของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานอยู่เสมอ

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลทุกแห่ง จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าหน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงานด้วย การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็นสำคัญ คือการสร้าง ความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การให้สิ่งจูงใจ และการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การสร้างความเข้าใจให้ความเป็นกันเองยังเป็นการศึกษานิสัยและความต้องการของบุคคลด้วย ในขณะที่สร้างความเข้าใจในตัวบุคคล ก็ต้องดำเนินการทางด้านมนุษยสัมพันธ์ไปพร้อมกัน วิธีในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้น ส่วนมากใช้วิธีการจัดกิจกรรมให้บุคคลทำร่วมกัน โดยเฉพาะวิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะประกอบด้วยแผนกสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน โอกาสที่จะพบกันระหว่างแผนกมีน้อย ดังนั้น การจัดกิจกรรมในหน่วยงานจะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นได้ดี นอกจากนี้ การให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นเงินและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับผลงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อขจัดความขัดแย้งกลุ่มแบ่งพวก ผู้บริหารก็จำเป็นต้องมีกลวิธีในการประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงานได้ด้วย ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 135) ได้เสนอวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดขวัญดี ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรซึ่งต้องคอยจับผิด บังคับ

ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจ ให้เกิดการดำเนินงานด้วยความสมัครใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

นอกจากนั้น ยังมีผลงานวิจัยที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็น องค์ประกอบ ที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลงานวิจัยของ ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 240) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การนิเทศ รายได้และสวัสดิการ และนโยบายการบริหาร

ดังนั้นจะเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความร่วมมือในการทำงานของบุคคลทุกคนในองค์การจะทำให้ งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษามนุษยสัมพันธ์ หรือศึกษาพฤติกรรมในองค์การ หรือพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการคาดหวังต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความคาดหวังจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน จะเป็นสิ่งที่ช่วยขจัดความขัดแย้งและปัญหาในการทำงาน และเป็นการสร้างความ พึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

5. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศ ในการทำงานที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคาร รวมทั้งชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในการทำงาน ซึ่งถ้าสภาพการทำงานที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุแห่งความ ไม่พึงพอใจความไม่พอใจอาจเกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อ สมรรถภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องจัดสภาพการทำงานระบบภายในสถานศึกษา และ สภาพะส่วนตัวของผู้ร่วมงานด้วย ดังที่ Gilmer (1967 : 280) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพและเงื่อนไข ในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงรบกวน ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ภิญญู สาร (2517 : 414) ที่กล่าวถึงโครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวก ในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัด

ห้องสมุดวิชาการ จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดอำนวยความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อน และโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษาโครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน แต่ในหน่วยงานทางราชการ โดยเฉพาะในวงการศึกษามักจัดได้ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากขาดงบประมาณ แม้แต่ในหน่วยงานอื่นทั่วไปที่ภาวะเศรษฐกิจจำกัด เรื่องสภาพและเงื่อนไขในการทำงานมักเป็นปัจจัยที่ไม่พอใจเป็นอย่างมาก

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 55-56) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไว้ว่า การที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ควรจัดให้มีปัจจัยที่ 1 คือ Hygiene factors ได้แก่ นโยบายการบริหาร ค่าจ้างเงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้พอเพียงและเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หรือขจัดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานที่อาจมีอยู่ให้หมดไป และจะต้องดำเนินการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ โดยใช้ปัจจัยที่ 2 คือ Motivation Factors ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าควบคู่ไปด้วยกัน

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความนิยมนยกย่องว่าเป็นทฤษฎีที่ขยายแนวความคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะปัจจัยที่เป็น Motivation Factors มีความสำคัญต่อการกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างมาก

วิทยา โพธิ์สุ (2535 : 16-26) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเน้นปัจจัยในการจูงใจ และทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เป็นที่พึงปรารถนาสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น และการบริหารบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิคและวิธีการ โดยอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมืออันสำคัญ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล ดังนั้น ทฤษฎีเน้นปัจจัยในการจูงใจ (Content Theories) และทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องศึกษา เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีเน้นปัจจัยในการจูงใจ ทฤษฎีอธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของการจูงใจและสิ่งจูงใจ ซึ่งภิญญา สารธ ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าบุคลากรบรรจุนใหม่ เพื่อให้เหมือนเขามีความสุข ความพอใจกับงาน และตำแหน่งของเขา

สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่น ให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หรือแรงจูงใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญ คือ ความต้องการ (Needs)

ธงชัย สันติวงษ์ (2523 : 358) ได้กล่าวถึงการจูงใจคนในการทำงานว่า ผู้บริหารจำต้องทำการจูงใจให้คนงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การจูงใจคนในการทำงาน จะมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ ก็เพื่อประโยชน์ที่จะให้องค์การสามารถมีข้อได้เปรียบ ในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของคนงาน เป้าหมายของการจูงใจ จึงต้องเน้นให้การทำงานของคนงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

สำหรับสิ่งจูงใจ เป็นเครื่องช่วยในการจูงใจประสบผลสำเร็จนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังเช่น Good (1973 : 172) ได้กล่าวไว้ว่า “สิ่งจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ และพลังที่ยั่วยุหรือกระตุ้นให้บุคลากรกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง” และสมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมายไว้ว่า “สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุประสงค์หรือสภาวะใด ๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจ”

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลสำเร็จของหน่วยงาน โดยใช้สิ่งจูงใจเป็นเครื่องมือ

1.2 ทฤษฎีเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories) ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Herzberg, Maclelland และ Alderfer ซึ่ง สมยศ นาวิการ ได้กล่าวว่า “เป็นทฤษฎีที่พยายามชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะกระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้ จะกล่าวถึงความต้องการของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจ ต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้กำหนด

ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล และเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ได้ด้วย

ก. ทฤษฎีลำดับความต้องการ Maslow's Need Hierarchy ได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่ที่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพล ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำเนิดพฤติกรรมต่อไป

ลำดับความต้องการของมนุษย์นี้ Maslow ได้แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หรือความคาดหวังของตน

ข. ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg's Two Factor Theory หรือทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (Motivation – Maintenance Theory) หรือทฤษฎีจูงใจ – สุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมี 11 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
3. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
4. เงินเดือน (Salary)
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
7. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate)
8. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Condition)
9. ฐานะอาชีพ (Status)

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)

11. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg กับความพึงพอใจในการทำงาน จะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหารนำปัจจัยนี้มาใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานผู้บริหารไม่ได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหารจัดปัจจัยเหล่านี้ไว้ได้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานก็จะเป็นการไม่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Robert Eugene Hammer (1971 : 3373-A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Lectures) ในรัฐโอไฮโอ โดยนำทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ จากผลการศึกษาพบว่า

องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Thomas J. Sergiovanni (1973 : 191-207) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโร เคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน จากผลการศึกษาพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด

4. ผลการศึกษาวิจัยนี้ สนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็นสองพวกแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ

5. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอนไม่มีผลทำให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 30 - 31) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สอบถามอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือน ตำแหน่งความมั่นคง ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงานและสภาพการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบ ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าตัวแปรทั้ง 3 ส่งผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยตัวจูง ปรากฏว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่ม มีความสัมพันธ์ขึ้นอยู่แก่กันและกันอย่างมาก

สากล จริยวิทยานนท์ (อ้างใน วิทยา ไพริษฐ์. 2535 : 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) โดยใช้องค์ประกอบ 10 อย่าง ตามแนวทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ เงินเดือน สถานภาพวิชาชีพ การบังคับบัญชา สวัสดิการ สภาพการทำงาน และตัวงานเอง ใช้ประชากร 120 คน สรุปผลได้ว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. องค์ประกอบที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สถานภาพของวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือน และสวัสดิการ
3. ระดับการศึกษา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. สภาพการทำงานไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ค. ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland (Achievement Motivation Theory)

ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ
2. ความต้องการทางด้านมีส่วนร่วม
3. ความต้องการทางด้านอำนาจ

McClelland ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน
2. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก
3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเข้าไปเกี่ยวพันทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้น ความสัมพันธ์ทางด้านสังคม จะมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงานสำหรับบุคคลดังกล่าว

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมุ่งอยู่ที่การได้มาและการใช้อำนาจหน้าที่บุคคลดังกล่าว จะให้ความสนใจกับการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น และการเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ

ง. ทฤษฎี Alderfer's Existence Relatedness – Growth Theory ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น
2. เมื่อความต้องการในระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น
3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย
4. เมื่อความต้องการสูงสุด ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก

2. ทฤษฎีเน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories) ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า “เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่า คนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในทัศนะดังกล่าวนี้ ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ในกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น”

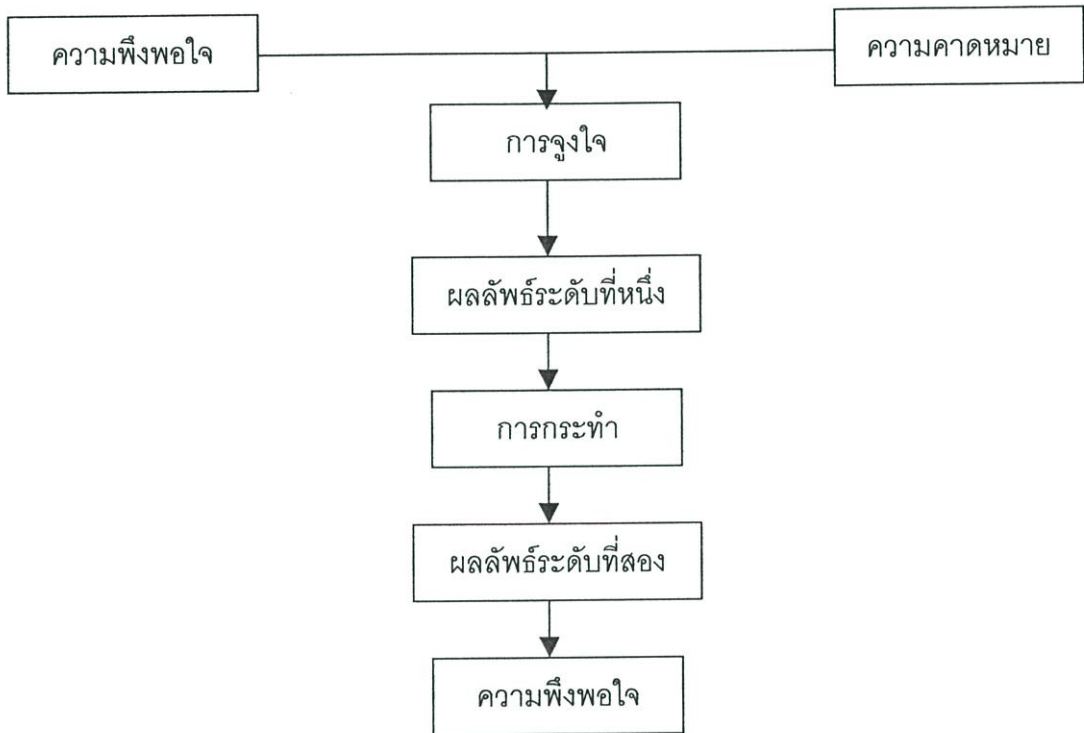
2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Vroom โดยได้อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้น ต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ จึงประกอบด้วยความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes)

ความพอใจหรือความรุนแรง (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกัน

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงความเชื่ออย่างแรงกล้าว่า การกระทำที่แสดงออกมานั้น จะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำ ที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้น และจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะมีกระบวนการดังปรากฏในภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้างความพึงพอใจ

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจดังกล่าว และต้องกระทำในสองสิ่งต่อไปนี้ คือ การเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ในทางบวก โดยการเพิ่มผลตอบแทนและการทำให้งานกับผลลัพธ์มีความเกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุด จึงจะสามารถทำให้การจูงใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานประสบผลสำเร็จ

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Adams ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งหรือความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้ง ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcomes) กับสิ่งที่ให้กับงาน

(Job Inputs) ของเขา เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อ้างถึงอยู่ในลักษณะของความไม่เสมอภาค บุคคลที่อ้างถึงนี้ อาจจะเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือกลุ่มอื่น หรือกลุ่มภายนอกหน่วยงาน ก็ได้ ดังนั้น สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงาน

ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จ ในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ

สิ่งที่ให้กับงาน (Job Inputs) หมายถึง ความพยายามการปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงาน กับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ปรากฏว่าอัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานหรือสิ่งที่ให้กับงาน ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง และในทางตรงกันข้าม ถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึงบุคคลนั้น จะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาค โดยการลดผลลัพธ์หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้ว ปรากฏว่ามีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจ ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของคนงานที่มีต่อที่ทำงาน เป็นผลมาจาก แรงหรืออิทธิพลของบุคคลอื่นที่ไม่ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำ ได้แก่ จาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (McGregor. 1966 : 286) ดังนั้น องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงและ กำหนดขึ้นให้เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ และการบริหารบุคคล ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์ประกอบหรือปัจจัยเหล่านี้ยังสามารถใช้เป็นสิ่ง จูงใจหรือเครื่องล่อใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และใช้เสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย (อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. 2527 : 32)

ฝ่ายนิเทศการบริหาร ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2524 : 107-108) ได้ให้แนวทางบำรุงขวัญและชักจูงใจไว้ 6 ประการ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. กำหนดมาตรฐานและการสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้างควรให้เหมาะสมกับลักษณะงานและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน
4. ความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเองให้มาก
5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ทุกคนควรได้รับความยกย่องนับถือจากพวกเดียวกัน จะทำให้ขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น
6. สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับครู-อาจารย์ ควรจะตั้งอยู่บนฐานของความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่ควรเห็นครู-อาจารย์เป็นเครื่องจักร เป็นคนเกียจคร้าน ต้องคอยตักเตือน คอยจับผิด บังคับ ลงโทษ แต่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีวิธีการดังต่อไปนี้
 - 6.1 อธิบายกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ทำ ให้เขาใช้ความคิดในการทำงานด้วยตนเอง และให้เขาได้ภูมิใจในงานที่ทำ
 - 6.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ปัญหาด้วย และถ้ากระทบกระเทือนต่อส่วนรวม ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย
 - 6.3 อย่างวางตัวเป็นนาย และต้องให้ความคุ้มครอง ความเมตตา ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการ
 - 6.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใดทำงานแล้ว ไม่ควรแบ่งงานนั้นกลับมาทำเสียเอง หรือให้คนอื่นทำ ควรให้เขามีอิสระในการทำงาน
 - 6.5 หัวหน้าสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง การทำงานโลเลขาดความมั่นใจ ทำให้ผู้ร่วมงานพลอยรวนเร ขาดความมั่นใจตามไปด้วย
 - 6.6 ต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ระหว่างสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา คือต้องควบคุมนโยบายให้ได้ และขณะเดียวกันต้องควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายด้วย อย่าทำตัวเป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นผู้ประสานประโยชน์ ทั้งของผู้ใต้บังคับบัญชา และของสถานศึกษา
 - 6.7 จัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษ เพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ร้อนของบุคคลในสถานศึกษา ผู้ร่วมงานจะมีขวัญดีขึ้น ถ้าได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

6.8 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมิใช่เป็นสิ่งเดียวที่ทำให้เกิดขวัญดี จำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางจิตใจเสริมด้วย คือ ทำให้เขาสะดวกสบายและเกิดสุขทางใจด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 320-321) ได้แบ่งประเภทของสิ่งจูงใจไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

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

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีจูงใจตามแนวความคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non financial incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

Barnard (1972 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non-material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. เงื่อนไขของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

Locke (1976 : 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. ตัวงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้ หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ และการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์การ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน

6. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์การและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ บุคลากรในองค์การ เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์การ

Gilmer and Others (1971 : 280-283) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน

4. รายได้ (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

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

6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานก็ได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และการลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
10. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย วันหยุด ฯลฯ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รวบรวมและศึกษาค้นคว้ามานี้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริทเบอร์ก

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละของ (2530 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ภายใต้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญ 6 องค์ประกอบ คือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยจำแนกตามอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และเขตที่ตั้งของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยส่วนรวมอยู่ในองค์ประกอบด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน และความรู้สึกพอใจในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญตามตัวแปรพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และยังได้พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน ขนาดของโรงเรียน และเขตที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อารีรัตน์ หิรัญญา (2532 : 135-140) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ความรับผิดชอบและชนิดของงานที่ทำเป็นปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลมากต่อแรงจูงใจของอาจารย์ ส่วนความสำเร็จแห่งงาน ความก้าวหน้าของงาน และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อแรงจูงใจ แรงจูงใจจากปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานแรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

สมพร นิกรแสน (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่าระดับความ

พึงพอใจในการทำงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 10 อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในลำดับต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

ยุคล ทองตัน (2529 : 199) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า เพศ และอายุราชการ ไม่ทำให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งราชการ

เกรียงไกร มุสิกวงษ์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งความมุ่งหมายของงานวิจัยนี้ นอกจากเพื่อทราบถึงระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารแล้ว ยังได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีต่อผู้บริหาร และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เพศชายกับเพศหญิง และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีผลไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ก็มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

มาลี บะวงษ์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิต ที่ตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ และประสบการณ์ของอาจารย์ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจารย์หญิงจะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ชาย นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านรายได้แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ชนากานต์ ยืนยง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 1 ผลการศึกษา สรุปว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และคณะ ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีทั้งปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ ครูเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้าน คือ นโยบายการบริหาร

การนิเทศงาน สถานภาพทางสังคมของตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร และสถานภาพการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน

นันทิยา ชุนณวงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ และด้านรายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนขนาดของโรงเรียนนั้น พบว่า ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ พบว่าไม่แตกต่างกัน

อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ว่า โดยทั่วไปความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ต่ำสุดคือ รายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน รองลงมาคือสภาพของการทำงาน อายุราชการ เพศ และวุฒิการศึกษา ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความพึงพอใจใน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จ และ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ครูมีความพึงพอใจใน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร โรงเรียน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

งานวิจัยต่างประเทศ

Barber (1980 : 1291-1292) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยที่วุฒิของครูและขนาดของโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของครู ครูประถมศึกษามีความพึงพอใจในงานมากกว่าครูมัธยม

Openshaw (1980 : 2470 – 2471A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา : การประยุกต์ทฤษฎีของเฮอริสเบิร์ก ในสถาบันอุดมศึกษา จุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารและอาจารย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว และตำแหน่งงาน โดยสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร 61 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจอร์เจีย ผลการวิจัยปรากฏว่า ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริสเบิร์กคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่างก็เป็นองค์ประกอบขั้นต้นสำหรับความพึงพอใจในงาน แต่ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน ต่างก็เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจได้ทั้งสิ้น ส่วนในด้านการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

Burr (1981 : 3794A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชน ฟลอริดา และมหาวิทยาลัย : การประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ – ค้ำจุน ของเฮอริสเบิร์กกับตำแหน่งผู้บริหาร ตลอดจนเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียน ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผู้บริหารในระดับกลางในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัย ปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของเฮอริสเบิร์ก คือ ปัจจัยจูงใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่งพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน เรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชน และมหาวิทยาลัย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารภายในมหาวิทยาลัย และ ภายในวิทยาลัย

Clements (1983 : 2567A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาชูเซต ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ตัวแปรภายนอก ตัวแปรภายใน 8 ประการ

และสถานภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในงานมีสูงกว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในเรื่องค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับ เจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชาย ไม่พึงพอใจในงานเรื่องโอกาสการก้าวหน้า แต่เจ้าหน้าที่หญิงมีความไม่พึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ชายอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นผลงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พอที่จะสรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเกี่ยวกับตัวองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นครู-อาจารย์ในสถานศึกษาต่าง ๆ
2. เป็นการศึกษาลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ และระดับความพึงพอใจหรือทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรต่าง ๆ
3. งานวิจัยส่วนใหญ่จะอาศัยทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอริชเบอร์ก มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 งานวิจัยที่นำเอาทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน มาใช้โดยยึดถือตามทัศนะของเฮอริชเบอร์ก คือ กำหนดให้ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยค้ำจุนเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.2 งานวิจัยที่นำเอาทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนมาใช้ โดยไม่คำนึงถึงทัศนะดังกล่าวของเฮอริชเบอร์ก เพราะเชื่อว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง 10 ด้าน (ดั่งหน้า 6) โดยไม่แยกเป็น 2 ปัจจัย ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประชากรของงานวิจัยนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนประจำประเภทวิชาชีพ คหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม สามัญ และอุตสาหกรรม ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 1,728 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน

ประเภทวิชาที่สอน	ประสบการณ์การทำงาน			รวม
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
คหกรรม	48	53	69	170
พาณิชยกรรม	80	165	202	447
ศิลปกรรม	32	27	42	101
สามัญ	106	207	245	558
อุตสาหกรรม	63	166	223	452
รวม	329	618	781	1,728

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane' โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 325 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane'

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

2. ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณ จำนวน 325 คน

3. นำกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน มากำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรการทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป และตามสัดส่วนประเภทวิชาที่สอนคหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม สามัญ และอุตสาหกรรม การหาสัดส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่พอดีกับกลุ่มประชากรในแต่ละประชากรการทำงาน และประเภทวิชาที่สอน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประชากรการทำงาน หรือประเภทวิชาที่สอน} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรแต่ละประชากรการทำงาน หรือประเภทวิชาที่สอน}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

4. ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละประชากรการทำงาน และประเภทวิชาที่สอนแล้ว ดำเนินการสุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามที่กำหนด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากตามรายชื่อของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนจริงในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการคัดเลือก ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน

ประเภทวิชาที่สอน	ประสบการณ์การทำงาน			รวม
	1-10 ปี	11-20 ปี	21 ปีขึ้นไป	
คหกรรม	9	10	13	32
พาณิชยกรรม	15	31	38	84
ศิลปกรรม	6	5	8	19
สามัญ	20	39	46	105
อุตสาหกรรม	12	31	42	85
รวม	62	116	147	325

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (Likert Scale) จำนวน 50 ข้อ โดยแยกเนื้อหาที่ถามออกเป็น ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 5. ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านความสำเร็จของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 10. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาเลือกตอบ ดังนี้คือ

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 10 ด้าน
- รวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายและแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถาม โดยใช้เค้าโครงคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ ยงยุทธ สุขนครปฏิภาค (2532 : 93-97) วิทยา โพธิ์สุ (2535 : 143-148) ศรีบังอร นรินทรางกูร ณ ออยุธยา (2539 : 131-142) สมผัส อินทрма (2541 : 149-155) และชุตินา รัตนวงกต (2545 : 90-93)
- นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และด้านการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม ระหว่างวันที่ 10-26 กุมภาพันธ์ 2547 รวม 5 ท่าน คือ
 - ดร.ราชันย์ บุญธิมา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. นำผลการทดลองใช้ (Try - Out) มาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient' Cronbach) ดังสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ได้ผลค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ 0.97

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ทำบันทึกเสนอขออนุญาต ต่อหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 25 วิทยาลัย เพื่อขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.3.2 นำหนังสือขออนุญาต ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 25 วิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 เมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาต่าง ๆ จำนวน 25 วิทยาลัย พิจารณาอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 3 มีนาคม – 7 เมษายน 2547 การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

3.3.4 แบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 325 ฉบับ แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และได้รับคืนมาตามเวลาที่กำหนด โดยได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.23 และมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 22 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 6.77

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาแยกเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ศึกษา เพื่อดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย
3. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
4. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายรายการ รายด้าน และภาพรวม
6. ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า F-test และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe'

3.4.2 เกณฑ์ในการแปลความหมาย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แปลความหมายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของ Best (1981 : 182) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{n}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
 n แทน จำนวนที่ต้องการหาค่าร้อยละ
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูล
 n แทน จำนวนของข้อมูล

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX	แทน ผลรวมของข้อมูล
	ΣX^2	แทน ผลรวมกำลังสองของข้อมูล
	$(\Sigma X)^2$	แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนของข้อมูล

3.5.2 สถิติเชิงสรุปอ้างอิง (Interential Statistics)

สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้สูตร (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538 : 95) ดังนี้

วิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ F-test

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	คือ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	MS_b	คือ ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	คือ ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
		$MS_b = SS_b / (k-1)$
		$MS_w = SS_w / (n-k)$
	SS_b	คือ ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	คือ ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k-1	คือ Degrees of Freedom สำหรับการแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	n-k	คือ Degrees of Freedom สำหรับการแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	คือ จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

เปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยการเปรียบเทียบภายหลัง (Post Hoc Comparisons) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe'

$$S = \sqrt{(k-1) F_{\alpha}(k-1, n-k) \frac{2MS_w}{n}}$$

- เมื่อ
- S แทน ค่าวิกฤติ Scheffe'
 - F แทน อัตราส่วน F ที่ระดับความมีนัยสำคัญ α ขั้นตอนเป็นอิสระ $k-1$ และ $n-k$
 - MS_w แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 - n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 - k แทน จำนวนกลุ่มทดลอง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร รวม 10 ด้าน วิเคราะห์เป็นรายข้อแต่ละด้าน และภาพรวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ ประเภทวิชาที่สอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ คือ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และประเภทวิชาที่สอนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่และร้อยละ ซึ่งมีรายละเอียดตามที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ ประเภทวิชาที่สอน

ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การทำงาน		
1.1 1 – 10 ปี	54	17.82
1.2 11 – 20 ปี	110	36.30
1.3 21 ปีขึ้นไป	139	45.88
รวม	303	100.00
2. ประเภทวิชาที่สอน		
2.1 คหกรรม	31	10.23
2.2 พาณิชยกรรม	79	26.07
2.3 ศิลปกรรม	17	5.61
2.4 สามัญ	101	33.34
2.5 อุตสาหกรรม	75	24.75
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.82 ประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 45.88

และพบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ทำการสอนในประเภทวิชา คหกรรม จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.23 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.07 ประเภทวิชาศิลปกรรม จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ประเภทวิชาสามัญ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 และประเภทวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายรายการ รายด้าน และภาพรวม นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง และแปลความหมาย โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2–4.14

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน และในภาพรวม

ด้าน	N = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายและการบริหารงาน	3.24	0.73	ปานกลาง	8
2. ความมั่นคงในงาน	3.48	0.72	ปานกลาง	4
3. รายได้และสวัสดิการ	3.05	0.77	ปานกลาง	10
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.30	0.73	ปานกลาง	6
5. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน	3.08	0.78	ปานกลาง	9
6. ความสำเร็จของงาน	3.57	0.66	มาก	2
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.65	ปานกลาง	5
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.65	มาก	3
9. ความรับผิดชอบ	3.67	0.64	มาก	1
10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.27	0.73	ปานกลาง	7
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.53	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.05 - 3.67 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.57$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.53$) ความพึงพอใจในระดับ

ปานกลาง คือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.27$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.24$) ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.08$) และด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน	3.42	0.85	ปานกลาง	1
2. การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค	3.16	0.89	ปานกลาง	5
3. การวางแผนงานล่วงหน้าของผู้บริหารเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.19	0.84	ปานกลาง	3
4. การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างชัดเจน	3.27	0.86	ปานกลาง	2
5. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.17	0.89	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.16 - 3.42 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ นโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.42$) การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.27$) การวางแผนงานล่วงหน้าของผู้บริหารเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.19$)

มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.17$) และการกระจายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน

รายการ	N = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	3.58	0.95	มาก	3
2. อาชีพอาจารย์อาชีวศึกษาเป็นอาชีพที่สามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ	3.59	0.91	มาก	2
3. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญ	3.73	0.79	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย	3.34	0.94	ปานกลาง	4
5. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	3.20	0.93	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 - 3.73 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญ ($\bar{X} = 3.73$) อาชีพอาจารย์อาชีวศึกษาเป็นอาชีพที่สามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ ($\bar{X} = 3.59$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ($\bar{X} = 3.58$) ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ($\bar{X} = 3.34$) และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านรายได้และสวัสดิการ

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.22	0.88	ปานกลาง	2
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.08	0.92	ปานกลาง	3
3. วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์	3.24	0.90	ปานกลาง	1
4. วิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสิทธิ์ที่ได้รับ	2.89	0.99	ปานกลาง	4
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม	2.83	0.96	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.05	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.83 - 3.24 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์ ($\bar{X} = 3.24$) เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.22$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.08$) วิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสิทธิ์ที่ได้รับ ($\bar{X} = 2.89$) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.83$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ	3.28	0.87	ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในทางราชการและด้านส่วนตัว	3.33	0.90	ปานกลาง	2
3. ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ	3.19	0.92	ปานกลาง	5
4. บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความเป็นกันเองในระหว่างผู้ร่วมงาน	3.45	0.90	ปานกลาง	1
5. เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน	3.29	0.88	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.30	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.19 - 3.45 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเองในระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.45$) ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองทั้งในทางราชการและด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 3.33$) เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงการปฏิบัติงานให้ทราบ ($\bar{X} = 3.28$) และผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานที่ประสบอยู่ และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.04	0.93	ปานกลาง	4
2. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.11	0.93	ปานกลาง	2
3. ห้องปฏิบัติการที่ใช้สำหรับการฝึกนักศึกษา มีความเพียงพอ	2.99	0.94	ปานกลาง	5
4. บริเวณที่จัดไว้เป็นห้องพักรูมมีความเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.17	0.98	ปานกลาง	1
5. จำนวนชั่วโมงสอนที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	3.10	0.97	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.08	0.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.99 - 3.17 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ บริเวณที่จัดไว้เป็นห้องพักรูมมีความเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.17$) บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\bar{X} = 3.11$) จำนวนชั่วโมงสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.10$) หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.04$) และห้องปฏิบัติการที่ใช้สำหรับการฝึกนักศึกษามีความเพียงพอ ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด	3.53	0.76	มาก	3
2. สามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเด่นชัด	3.50	0.78	มาก	5
3. รู้สึกพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	3.69	0.80	มาก	1
4. มีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง	3.63	0.76	มาก	2
5. ภูมิใจกับผลงานที่สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย	3.52	0.78	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 3.69 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ รู้สึกพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$) มีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.63$) สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.53$) ภูมิใจกับผลงานที่สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.52$) และสามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเด่นชัด ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ	3.33	0.84	ปานกลาง	4
2. มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร	3.50	0.79	มาก	2
3. ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ	3.39	0.83	ปานกลาง	3
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	3.32	0.78	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.74	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.32 - 3.57 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 รายการ และระดับปานกลาง 3 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.57$) มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร ($\bar{X} = 3.50$) ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ($\bar{X} = 3.39$) มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ ($\bar{X} = 3.33$) และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ	3.69	0.82	มาก	1
2. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการค้นคว้าในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.52	0.81	มาก	3
3. มีการวางแผนและประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย	3.47	0.75	ปานกลาง	4
4. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.42	0.75	ปานกลาง	5
5. งานในหน้าที่พิเศษและงานด้านการเรียนการสอนที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.55	0.73	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.42 - 3.69 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 รายการ และระดับปานกลาง 2 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.69$) งานในหน้าที่พิเศษและงานด้านการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$) มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการค้นคว้าในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.52$) มีการวางแผนและประเมินผลในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.47$) และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความตั้งใจและรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่	3.91	0.81	มาก	1
2. ท่านมีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้	3.47	0.77	ปานกลาง	5
3. ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.57	0.80	มาก	4
4. ปฏิบัติงานได้ทันตรงตามกำหนดเวลา	3.81	0.79	มาก	2
5. วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน	3.63	0.81	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.47 - 3.91 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 รายการ และระดับปานกลาง 1 รายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ มีความตั้งใจและรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.91$) ปฏิบัติงานได้ทันตรงตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.81$) วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.63$) ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$) และมีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

รายการ	n = 303		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม	3.10	0.92	ปานกลาง	5
2. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน	3.20	0.92	ปานกลาง	4
3. มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	3.30	0.87	ปานกลาง	2
4. งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น	3.49	0.79	ปานกลาง	1
5. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	3.29	0.95	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.10 - 3.49 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.49$) มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.30$) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.29$) ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$) และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ในภาพรวมและทุกด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	1 - 10 ปี n = 54			11 - 20 ปี n = 110			21 ปีขึ้นไป n = 139		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
	1. นโยบายและการบริหารงาน	3.23	0.62	ปานกลาง	3.34	0.65	ปานกลาง	3.17	0.82
2. ความมั่นคงในงาน	3.17	0.73	ปานกลาง	3.57	0.70	มาก	3.55	0.70	มาก
3. รายได้และสวัสดิการ	2.83	0.80	ปานกลาง	3.08	0.76	ปานกลาง	3.12	0.75	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.27	0.77	ปานกลาง	3.38	0.68	ปานกลาง	3.27	0.76	ปานกลาง
5. สภาพและเงื่อนไขการทำงาน	2.97	0.72	ปานกลาง	3.17	0.82	ปานกลาง	3.05	0.77	ปานกลาง
6. ความสำเร็จของงาน	3.43	0.71	ปานกลาง	3.60	0.57	มาก	3.62	0.70	มาก
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.24	0.66	ปานกลาง	3.48	0.61	ปานกลาง	3.44	0.67	ปานกลาง
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.31	0.66	ปานกลาง	3.61	0.67	มาก	3.55	0.62	มาก
9. ความรับผิดชอบ	3.49	0.75	ปานกลาง	3.70	0.62	มาก	3.73	0.60	มาก
10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.93	0.72	ปานกลาง	3.41	0.71	ปานกลาง	3.30	0.71	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	0.71	ปานกลาง	3.43	0.68	ปานกลาง	3.38	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ระหว่าง 3.19 - 3.43 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกประสบการณ์การทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี ($\bar{X} = 3.43$) ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.38$) และประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี ($\bar{X} = 3.19$)

เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.83 - 3.49 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.83$)

2. ประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08 - 3.70 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.08$)

3. ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.05 - 3.73 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.62$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.05$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

ในภาพรวมและทุกด้าน จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ด้าน	คหกรรม n=31			พาณิชยกรรม n = 79			ศิลปกรรม n = 17			สามัญ n = 101			อุตสาหกรรม n = 75		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึง พอใจ
	1. นโยบายและการบริหารงาน	3.20	0.71	ปานกลาง	3.26	0.67	ปานกลาง	3.25	0.59	ปานกลาง	3.32	0.79	ปานกลาง	3.13	0.74
2. ความมั่นคงในงาน	3.53	0.58	มาก	3.58	0.66	มาก	3.36	0.73	ปานกลาง	3.55	0.75	มาก	3.31	0.76	ปานกลาง
3. รายได้และสวัสดิการ	3.21	0.57	ปานกลาง	3.04	0.77	ปานกลาง	2.73	0.86	ปานกลาง	3.12	0.75	ปานกลาง	2.97	0.82	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.25	0.82	ปานกลาง	3.41	0.71	ปานกลาง	3.14	0.76	ปานกลาง	3.36	0.68	ปานกลาง	3.19	0.78	ปานกลาง
5. สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน	3.14	0.65	ปานกลาง	3.11	0.78	ปานกลาง	2.73	0.58	ปานกลาง	3.17	0.73	ปานกลาง	2.99	0.92	ปานกลาง
6. ความสำเร็จของงาน	3.66	0.61	มาก	3.70	0.67	มาก	3.51	0.49	มาก	3.57	0.63	มาก	3.44	0.73	ปานกลาง
7. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.55	0.55	มาก	3.46	0.69	ปานกลาง	3.28	0.57	ปานกลาง	3.51	0.64	มาก	3.23	0.65	ปานกลาง
8. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.68	0.56	มาก	3.64	0.65	มาก	3.29	0.56	ปานกลาง	3.53	0.63	มาก	3.40	0.70	ปานกลาง
9. ความรับผิดชอบ	3.81	0.43	มาก	3.83	0.61	มาก	3.60	0.71	มาก	3.67	0.66	มาก	3.50	0.66	มาก
10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.45	0.58	ปานกลาง	3.34	0.69	ปานกลาง	3.06	0.78	ปานกลาง	3.31	0.74	ปานกลาง	3.14	0.79	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.61	ปานกลาง	3.44	0.69	ปานกลาง	3.20	0.66	ปานกลาง	3.41	0.70	ปานกลาง	3.23	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ระหว่าง 3.20 - 3.45 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกประเภทวิชาที่สอน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ คือ ประเภทวิชาคหกรรม ($\bar{X} = 3.45$) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ($\bar{X} = 3.44$) ประเภทวิชาสามัญ ($\bar{X} = 3.41$) ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ($\bar{X} = 3.23$) และประเภทวิชาศิลปกรรม ($\bar{X} = 3.20$)

เมื่อพิจารณาประเภทวิชาที่สอนของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ประเภทวิชาคหกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.14 - 3.81 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.14$)

2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.04 - 3.83 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.04$)

3. ประเภทวิชาศิลปกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.73 - 3.60 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ($\bar{X} = 2.73$)

4. ประเภทวิชาสามัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.12 - 3.67 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.12$)

5. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.97 - 3.50 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.97$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และ ประเภทวิชาที่สอน

3.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น
3 กลุ่มประสบการณ์ ได้แก่ 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้ 1) นโยบาย
และการบริหารงาน 2) ความมั่นคงในงาน 3) รายได้และสวัสดิการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล 5) สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน 6) ความสำเร็จของงาน 7) การได้รับการยอมรับนับถือ
8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 9) ความรับผิดชอบ และ 10) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
Analysis of Variance) เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe 's test) และ
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการแปลความหมาย โดยมีรายละเอียดดังตาราง
ที่ 4.15 – 4.18

3.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน แบ่งเป็น 5
ประเภทวิชา ได้แก่ ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม
ประเภทวิชาสามัญ และประเภทวิชาอุตสาหกรรม ทั้ง 10 ด้านดังนี้ 1) นโยบายและการบริหารงาน
2) ความมั่นคงในงาน 3) รายได้และสวัสดิการ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) สภาพและ
เงื่อนไขในการทำงาน 6) ความสำเร็จของงาน 7) การได้รับการยอมรับนับถือ 8) ลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ 9) ความรับผิดชอบ และ 10) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way
Analysis of Variance) เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe 's test) และ
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการแปลความหมาย โดยมีรายละเอียดดังตาราง
ที่ 4.19 – 4.20

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	0.93	1.75	0.18
	ภายในกลุ่ม	300	159.49	0.53		
	รวม	302	161.35			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.59	3.29	6.63*	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	149.03	0.50		
	รวม	302	155.62			
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.45	1.73	2.98	0.06
	ภายในกลุ่ม	300	173.69	0.58		
	รวม	302	177.14			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	0.74	0.48
	ภายในกลุ่ม	300	161.40	0.54		
	รวม	302	162.20			
5. ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.79	0.89	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	300	182.74	0.61		
	รวม	302	184.53			
6. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.74	1.69	0.19
	ภายในกลุ่ม	300	130.50	0.44		
	รวม	302	131.97			
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.33	1.16	2.77	0.06
	ภายในกลุ่ม	300	126.02	0.42		
	รวม	302	128.35			
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.31	1.65	4.00*	0.02
	ภายในกลุ่ม	300	123.96	0.41		
	รวม	302	127.27			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของอาจารย์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
9. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.34	1.17	2.89	0.06
	ภายในกลุ่ม	300	121.44	0.41		
	รวม	302	123.78			
10. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.67	4.33	8.54*	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	152.18	0.51		
	รวม	302	160.85			
รวมทั้ง 10 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	1.15	4.23*	0.02
	ภายในกลุ่ม	300	81.88	0.27		
	รวม	302	84.19			

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.16 - 4.18

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	1 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.17$)	11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.57$)	21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$)
1. 1 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.17$)	-	0.40*	0.38*
2. 11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.57$)	-	-	0.02
3. 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	1 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.31$)	11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.61$)	21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$)
1. 1 – 10 ปี ($\bar{X} = 3.31$)	-	0.30*	0.24
2. 11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.61$)	-	-	0.06
3. 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.55$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ สูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	1 – 10 ปี ($\bar{X} = 2.93$)	11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.41$)	21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.30$)
1. 1 – 10 ปี ($\bar{X} = 2.93$)	-	0.48*	0.37*
2. 11 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.41$)	-	-	0.11
3. 21 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.30$)	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของอาจารย์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
1. ด้านนโยบายและ การบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.64	0.41	0.77	0.55
	ภายในกลุ่ม	298	159.72	0.54		
	รวม	302	161.36			
2. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.79	0.95	1.86	0.12
	ภายในกลุ่ม	298	151.83	0.51		
	รวม	302	155.62			
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.55	0.89	1.52	0.20
	ภายในกลุ่ม	298	173.59	0.58		
	รวม	302	177.14			
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	2.70	0.67	1.26	0.29
	ภายในกลุ่ม	298	159.50	0.54		
	รวม	302	162.20			
5. ด้านสภาพและเงื่อนไขใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.79	0.95	1.56	0.18
	ภายในกลุ่ม	298	180.73	0.61		
	รวม	302	184.52			
6. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.90	0.73	1.68	0.16
	ภายในกลุ่ม	298	129.07	0.43		
	รวม	302	131.97			
7. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.63	1.16	2.79*	0.03
	ภายในกลุ่ม	298	123.71	0.42		
	รวม	302	128.34			
8. ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.91	0.98	2.36	0.06
	ภายในกลุ่ม	298	123.36	0.41		
	รวม	302	127.27			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของอาจารย์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Prob.
9. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.93	1.23	3.09*	0.02
	ภายในกลุ่ม	298	118.85	0.40		
	รวม	302	123.78			
10. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.59	0.90	1.70	0.15
	ภายในกลุ่ม	298	157.26	0.53		
	รวม	302	160.85			
รวมทั้ง 10 ด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.72	0.68	2.49*	0.04
	ภายในกลุ่ม	298	81.47	0.27		
	รวม	302	84.19			

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มี
ประเภทวิชาที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านนโยบายและการบริหารงาน
ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพ
และเงื่อนไขในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทวิชา
ที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe' ผลการทดสอบค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่ พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีคู่ใด
แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกตามประเภทวิชาที่สอน

ประเภทวิชาที่สอน	คหกรรม ($\bar{X}=3.81$)	พาณิชยกรรม ($\bar{X}=3.83$)	ศิลปกรรม ($\bar{X}=3.60$)	สามัญ ($\bar{X}=3.67$)	อุตสาหกรรม ($\bar{X}=3.50$)
1. คหกรรม ($\bar{X}=3.81$)	-	0.02	0.21	0.14	0.31
2. พาณิชยกรรม ($\bar{X}=3.83$)	-	-	0.23	0.16	0.33*
3. ศิลปกรรม ($\bar{X}=3.60$)	-	-	-	0.07	0.10
4. สามัญ ($\bar{X}=3.67$)	-	-	-	-	0.17
5. อุตสาหกรรม ($\bar{X}=3.50$)	-	-	-	-	-

* $P < .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่สอน
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร

5.1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

5.1.2.1 อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

5.1.2.2 อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานสอนประเภทวิชาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3.1 ประชากร คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนประจำประเภทวิชาชีพ คณะกรรมการคณาธิการ คณาจารย์ และบุคลากร ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 1,728 คน

5.1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนประจำประเภทวิชาชีพตามข้อ 5.1.3.1 ในสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีการศึกษา 2546 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากตามรายชื่อของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนจริงในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบคำถามที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความร่วมมือไปขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา 25 วิทยาลัย จำนวน 325 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 303 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.23

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1.6.1 หาค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การทำงาน และประเภทวิชาที่สอน

5.1.6.2 หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นรายรายการ รายด้าน และภาพรวม

5.1.6.3 ใช้ค่า F-test ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe'

5.1.7 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.7.1 อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

1) ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตั้งใจและรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ รองลงมา คือ ปฏิบัติงานได้ทันตรงตามกำหนดเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้

2) ด้านความสำเร็จของงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเด่นชัด

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ งานในหน้าที่พิเศษและงานด้านการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ได้รับหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ

4) ด้านความมั่นคงในงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญ รองลงมา คือ อาชีพอาจารย์อาชีวศึกษาเป็นอาชีพที่สามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร

6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเองในระหว่างผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองทั้งในทางราชการและด้านส่วนตัว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานที่ประสบอยู่และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ

7) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น รองลงมา คือ มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม

8) ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน รองลงมา คือ การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค

9) ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริเวณที่จัดไว้เป็นห้องพักรับประทานอาหารมีความเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องปฏิบัติการที่ใช้สำหรับการฝึกนักศึกษาที่มีความเพียงพอ

10) ด้านรายได้และสวัสดิการ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์

รองลงมา คือ เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม

5.1.7.2 อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.7.3 อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม กับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์อาชีวศึกษาถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน อาจารย์อาชีวศึกษาส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย งานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ทำทนายความสามารถ และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จนตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนได้ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียนเมื่อสำเร็จการศึกษา และออกไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพได้ แต่อย่างไรก็ดี อาจารย์อาชีวศึกษาส่วนใหญ่ก็ยังมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในหลาย ๆ เรื่องยังไม่มากนัก เช่น การได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพ โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่แน่นอน ชัดเจน และ การกระจายงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความเสมอภาค รวมถึงยังรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากภาครัฐบาลยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งปัญหาทั้งหมดนี้กระทรวงศึกษาธิการในฐานะ

กำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับทราบและตระหนักดี จึงเป็นที่มาของการประกาศยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ โดยนายอดิศักดิ์ โพธารามิก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการอาชีวศึกษา การสร้างและส่งเสริมค่านิยมการศึกษาวิชาชีพ จัดและขยายโอกาสการศึกษาวิชาชีพให้กว้างขวางและต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนลงทุนจัดการอาชีวศึกษา เปิดสอนปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่สายบริหาร พัฒนาทักษะการเรียนรู้ การสอน อุดหนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ สร้างและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูล พัฒนาคุณภาพชีวิตครู และบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการแก้ปัญหาขาดแคลนครู (ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 14 - 16)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของแต่ละคน โดยเฉพาะงานสอน เป็นหน้าที่หลักของครูที่จะก่อให้เกิดประสบการณ์ทางการศึกษาแก่นักเรียน ตามที่กำหนดไว้ทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาจนเกิดความสำเร็จและความภาคภูมิใจ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เพราะฉะนั้นรายได้และสวัสดิการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการครองชีพในปัจจุบัน แต่เป็นที่รู้กันแล้วว่าเงินเดือนค่าตอบแทนของรัฐค่อนข้างน้อยนับได้ว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย และเมื่อทำการสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการทุกประเภท พบว่าครูมีหนี้สินมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น จนกระทั่งการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีมาตรการเพื่อจะช่วยเหลือปัญหาด้านนี้ไว้ ได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์เงินเพิ่มพิเศษ กำหนดค่าตอบแทนผลงานดีเด่น สนับสนุนโครงการบ้านที่อยู่อาศัย แก้ไขปัญหาหนี้สินครู และบุคลากรทางการศึกษา (ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 15 - 16)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า

1.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน้าที่ความรับผิดชอบของ

ครูถูกกำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งพิจารณาได้จากระเบียบปฏิบัติทางราชการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นและได้ประกาศใช้โดยหน่วยงานราชการของรัฐ และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ การวางแผนพัฒนางานของตนเอง การมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา อันมีผลต่อความรู้สึกในด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ มีความตั้งใจ และรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องทำหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน สร้างเสริมความรู้ทั้งด้านจิตพิสัย ทักษะพิสัย และพุทธิพิสัย ซึ่งอาจารย์อาชีวศึกษา มีภาระหน้าที่ตามสาขาวิชาที่ตนสังกัด และตามที่สังคมมุ่งหวังในอันที่จะถ่ายทอดศิลปวิชาชีพและทักษะเพื่อการเข้าสู่อาชีพของเยาวชน อาจารย์อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพเท่านั้น ที่สามารถสร้างผู้ปฏิบัติงานฝีมือหรือเทคนิคที่มีคุณภาพขึ้นมาได้ และผลผลิตสุดท้ายนั้น เป็นประโยชน์ต่อตัวเองและประเทศชาติ

อันดับสุดท้าย คือ มีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาซึ่งเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบของครูนั้น ผู้บริหารไม่ได้มอบหมายหรือให้อิสระที่จะกระทำการใด ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัด อินทрма (2541 : 124) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหารได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมไว้ชัดเจน แต่ความอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นมีน้อย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัด อินทрма (2541 : 124) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นองค์ประกอบลำดับที่สำคัญ ที่ทำให้ความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ รู้สึกพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริงยอมทุ่มเทพลังที่ครูมีอยู่ เพื่อความเจริญงอกงามของศิษย์

โดยมุ่งหวังให้ศิษย์มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีมีคุณธรรม มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพะ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

อันดับสุดท้าย คือ สามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเด่นชัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานพิเศษตามความรู้ความสามารถ และงานนั้นได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และนักเรียน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ทักษะความสามารถ และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองรู้สึกมีอิสระในการปฏิบัติงานนั้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และความสนใจของตนเองแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกายและเวลาให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ซึ่ง Gilmer (1967 : 381) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า “ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตามความต้องการหรือถนัด”

อันดับสุดท้าย คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบบริหารของสถานศึกษาเอง เพราะการประชุมแผนงาน ส่วนมากจะมีแต่ครู – อาจารย์ที่มีตำแหน่งสายบริหารเข้าร่วมประชุมเพื่อรับนโยบายหรืองานที่มอบหมายมาให้ครู - อาจารย์ที่ทำการสอนเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ อินทрма (2541 : 124) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารตามสายงานนั้นมีหลายฝ่าย และหลายขั้นตอน จึงทำให้การประสานงานไม่ชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผน ไม่มีความท้าทาย และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากนัก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เป็นระดับมากที่สุด รองจากด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน

1.4 ด้านความมั่นคงในงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความมั่นคงในงาน คือ การที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้สึกที่ดีที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุน และไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบและสำคัญมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clements (1983 : 2567A) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายใน และตัวแปรภายนอก กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชน พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป

อันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทยมีระเบียบและระบบที่ใช้ทั้ง 2 อย่าง คือ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจและไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงาน (เสนาะ ดิยาวี. 2516 : 196)

1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่บุคคลอื่นและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถ และยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การยอมรับนับถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่ง Herzberg (1959 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

อันดับสุดท้าย คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสื่อสารภายในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง คือ สื่อสารจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ความร่วมมือในการทำงานของทุกคนในองค์กรจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : 240) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเองในระหว่างผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างครู - อาจารย์ กับครู - อาจารย์ด้วยกัน เป็นไปในระนาบเดียวกัน มีความใกล้ชิดกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัด อินทрма (2541 : 128) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ลักษณะของงานภายในวิทยาลัยเทคนิคนั้น ไม่ว่าจะป็นงานประจำหรืองานพิเศษที่มอบหมายให้ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรมปฏิบัติ ต้องอาศัยความร่วมมือการประสานงานซึ่งกันและกัน

อันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานที่ประสบอยู่และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู - อาจารย์ เป็นลักษณะของสายงานการบังคับบัญชา ขาดความใกล้ชิด จึงทำให้เข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ ได้ไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัด อินทрма (2541 : 128) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพการบริหารงาน โอกาสที่ครู - อาจารย์จะมีส่วนร่วมกิจกรรมกับผู้บริหาร หรือการประสานงานกับผู้บริหารมีไม่มากนัก เนื่องจากมีภาระมากและครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีจำนวนชั่วโมงการสอนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการต้องการของคนทำงาน คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ฐานะและเกียรติภูมิสูงขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีหน้าที่เป็นนักวิชาการ ต้องหมั่นแสวงหาความรู้ให้กว้างขวาง และทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะเรื่อง แต่ในความเป็นจริง ครูยังขาดการสนับสนุน ส่งเสริม เท่าที่ควรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ จากสถานศึกษาของตนเอง

อันดับสุดท้าย คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือเอา การเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงสถานะของตำแหน่ง แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการไทย มีทั้งที่ใช้ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อาจเป็นได้ทั้งสิ่งจูงใจและไม่ใช้สิ่งจูงใจในการทำงาน (เสนาะ ตีเขียว. 2516 : 196) กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารส่วนมากไม่แน่นอนชัดเจน และจะกระทำตามความคิดเห็นของผู้พิจารณาและผู้มีอำนาจสูงกว่าเท่านั้น

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานได้รับการชี้แจงให้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งประมวล เสนาฤทธิ์ (2526 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายการบริหารงานที่ดีจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามงาน จัดการด้านบุคลากร วัสดุ เวลา งบประมาณ และทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องและประหยัด การประสานงานของฝ่ายต่างๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็ว ทุกฝ่ายรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเด่นชัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ นโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง แม่นยำ และสามารถกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง แต่ในสายงานของสถาบันการอาชีวศึกษา จะมีสายงานบริหารหลายขั้นตอน การบริหารงานจึงเกิดความสับสน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครู - อาจารย์อาจรับนโยบายไม่ชัดเจน

อันดับสุดท้าย คือ การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การขาดแคลนครู - อาจารย์ จึงทำให้ครู - อาจารย์ที่ยังทำการสอนอยู่ ต้องแบกรับภาระในการเรียนการสอนมากขึ้น การกำหนดและมอบหมาย

งานให้ครู - อาจารย์ปฏิบัติเกิดความไม่เป็นธรรม เนื่องมาจากระบบการบริหารงานยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัส อินทрма (2541 : 128) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การมอบหมายงานซับซ้อน การกระจายงานไม่เสมอภาค และขาดการติดตามประเมินผล เป็นเหตุผลที่ทำให้ครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม และสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ บริเวณที่จัดไว้เป็นห้องพักครูมีความเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ อำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (ภิญโญ สาร. 2517 : 414) ดังที่ รวีวรรณ ชินะตระกูล (2535 : 55 - 56) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไว้ว่า การที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ควรจัดให้มีปัจจัยที่ 1 คือ Hygiene factors ได้แก่ สภาพการทำงาน ให้พอเพียงและเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

อันดับสุดท้าย คือ ห้องปฏิบัติการที่ใช้สำหรับการฝึกนักศึกษาที่มีความเพียงพอ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิรูปการอาชีวศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างสมรรถนะอาชีพ การเรียนรู้ การสอนอาชีวศึกษาทุกระดับและประเภทวิชา โดยให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และฝึกทักษะจนเกิดสมรรถนะในอาชีพนั้นๆ แต่ในความเป็นจริง ห้องปฏิบัติการที่ใช้สำหรับฝึกงานของนักเรียนมีไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัส อินทрма (2541 : 129) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ห้องปฏิบัติการที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีไม่เพียงพอ เนื่องมาจากข้อจำกัดของงบประมาณ

1.10 ด้านรายได้และสวัสดิการ อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการ

ปฏิบัติงานและสวัสดิการอื่นๆ ควรเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 251) กล่าวถึงรายได้และสวัสดิการไว้ว่า การให้สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันกันระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เป็นหน้าที่และภาระเบี่ยงของวิทยาลัยที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมผัด อินทрма (2541 : 127) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สวัสดิการตามสิทธิ์นั้น ส่วนมากจะได้รับตามกฎหมายเกณฑ์ หรือตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้

อันดับสุดท้าย คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเลื่อนขั้นเงินเดือนในระบบราชการไทย ส่วนมากผู้บริหารไม่ค่อยยึดถือกฎเกณฑ์ที่แน่นอน แต่ยึดถือข้อคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานานทำให้มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างในสาขาวิชานั้น ๆ ทำให้ได้รับมอบหมายหน้าที่ทางการบริหารด้านต่าง ๆ หรืองานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ ส่วนด้านวิทยุฒิ ตำแหน่งงาน ก็อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่สูงขึ้นได้ ต่างกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ที่ยังมีคุณสมบัติยังไม่พร้อมที่จะมอบหมายงานหรือหน้าที่สำคัญๆ ให้ จึงเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาพาณิชยกรรมกับอาจารย์ที่สอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของหลักสูตรการเรียนการสอน เพราะการสอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม จะมีการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป และต้องใช้เครื่องมือ – เครื่องมือ ซึ่งเป็นเครื่องจักรกล และใช้เวลาปฏิบัติงานจริงในโรงฝึกงาน และสถานประกอบการมากกว่า อีกทั้งยังมีความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้นในระหว่างการสอนได้ง่ายกว่าการสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม ทั้งนี้เพื่อสร้างให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะความชำนาญ สามารถนำเอาความรู้ความสามารถที่เรียนมาในแต่ละสาขาวิชาไปประกอบอาชีพในตลาดแรงงาน หรืออาชีพอิสระส่วนตัวได้ ส่วนการสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม จะมีการสอนประเภทวิชาการบัญชี การเลขานุการ การตลาด และการบริหารธุรกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเน้นการใช้วัสดุ – อุปกรณ์ ที่มีความทันสมัยมากกว่า และไม่ใช่เครื่องจักรกล จึงเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ในสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีประเภทวิชาที่สอนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์ และการบริหารงานให้ชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนงานล่วงหน้า การจัดสรรงานให้กับครู-อาจารย์ต้องมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถของผู้ที่ปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องมีความยุติธรรม และพยายามสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยปรับปรุงงานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.3.1.2 ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู-อาจารย์ ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม การดูงาน การสัมมนาเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการเรียนการสอน

5.3.1.3 ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายที่จะช่วยให้บุคลากรในสถาบันการศึกษา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดสถานที่ทำงาน จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง จัดห้องสมุดวิชาการ จัดห้องปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องในการฝึกปฏิบัติให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

5.3.1.4 รัฐควรพิจารณาอัตราค่าตอบแทนความคุ้มค่าของรายได้เมื่อเทียบกับงานที่ทำ คือ เงินเดือน รวมถึงการได้รับสวัสดิการตามสิทธิ์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก เงินบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสิทธิ์ที่ได้รับ โดยควรคำนึงตามหลักการที่ว่า งานเท่ากันเงินเท่ากัน และเป็นธรรม ได้สัดส่วนกับอัตราตลาดและดัชนีค่าครองชีพ และอาศัยหลักคุณวุฒิและความชำนาญงานเป็นสำคัญ

5.3.1.5 รัฐควรให้เงินสนับสนุนด้านการศึกษาแก่สถาบันการศึกษา เพื่อส่งเสริมวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในระบบเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อความอิสระและคล่องตัว โดยการสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้พัฒนาตนเองด้านวิชาการให้มีคุณภาพมาตรฐาน และมีอิสระในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุนงานการวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา ในด้านรายได้และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน สภาพและเงื่อนไขในการทำงานด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะได้มองเห็นปัญหาอุปสรรคได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และนำมาแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานให้ดีขึ้นตามความต้องการ

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลายขึ้น

5.3.2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา ในภาพรวมทั้งประเทศ เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของอาจารย์ และนำมาพัฒนาปรับปรุงบุคลากรโดยส่วนรวมของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์. 2524. การจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์.
- กรมอาชีวศึกษา. 2534. **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524.** กรุงเทพมหานคร : จงเจริญการพิมพ์.
- กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 2535. **ทำเนียบสถานศึกษาหน่วยงานราชการ กรมอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2535.** กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.
(เอกสารอัดสำเนา)
- กรมอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. 2535. **แผนพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมอาชีวศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2547. **ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงไกร มุสิกวงษ์. 2531. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา." **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ชนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์. 2535. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** กรุงเทพฯ : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คำนึ่ง นกแก้ว. 2524. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3." **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- จรัส อติวิทยากรณ์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาช่าง โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในเขตการศึกษา 3." **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.**
- จำนงค์ สมประสงค์. 2527. **หลักการปกครองของหัวหน้างาน.** กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ชนากานต์ ยืนยง. 2535. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชมพูนุช บัวบังศรี. 2535. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรม ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชุติมา รัตนวงศ. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กลุ่มที่ 23 กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เทวี บุญจับ. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2523. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2526. **องค์การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทิยา ชุนณวงษ์. 2536. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. 2532. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- ประมวล เสนาฤทธิ์. 2526. **การวางแผนและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ภิญโญ สาร. 2517. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มาลี บะวงษ์. 2533. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ยงยุทธ สุคนธ์ปฏิภาค. 2532. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัย
เทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุคกล ทองตัน. 2529. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขล
นครินทร์." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. 2535. **ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา.**
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง. 2530. "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่." วิทยานิพนธ์การศึกษ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ล้วน สายยศ, อังคณา สายยศ. 2538. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3**
กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิทยา โพธิ์สุ. 2535. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพการสอนของครู
โรงเรียนสารพัดช่าง เขตภาคกลาง." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศรีบังอร นรินทร์วางกูร ณ อยุธา. 2539. "การศึกษาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ ประจำคณะวิชาอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาลัยเกษตรกรรม
สังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมผัด อินทрма. 2541. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ช่างอุตสาหกรรม
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2514. **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : เกษมสุวรรณการพิมพ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2517. **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2517. **สารานุกรมการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมพร นิกรแสน. 2529. "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา
อำเภอในเขตการศึกษา 10." ปรินฎยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมยศ นาวิการ. 2530. **การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุภรณ์ ศรีพหล. 2519. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร." ปรินฎยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสนาะ ดิยาวี. 2516. **การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
หอการค้า.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2522. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อรุณ รักรธรรม. 2522. **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์. 2536. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อารีรัตน์ หิรัญญู. 2532. "แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา." ปรินฎยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. 2527. "ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการ
ปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Applewhite, Phillip B. 1965. **Organizational Behavior**. New York : Prentice – Hall.
- Avankian, A. Nancy. 1971. "An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction
And Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of Higher Education."
Dissertation Abstracts International. October.
- Barber, Patricia A. 1980. "Job Satisfaction of Elementary and Secondary
Teacher." **Dissertation Abstracts International** 4. October.
- Barnard, Chester I. 1972. **The Function of the Executive**. Massachusetts : Harvard
University.

- Benton. Lewis R. 1972. **Supervision and Management**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Blum. Milton L. and Naylor. James C. 1968. **Industrial Psychology**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Burr. Russell Kenneth. 1981. "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities : An Application of Herzberg's Motivator – Hygiene Theory." **Dissertation Abstracts International**.
- Clements. Evelyn. 1983. "A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction among Student Personnel workers in Community Colleges." **Dissertation Abstracts International** 43. February.
- C.N. Greene. 1972. "The Satisfaction-Performance Controversy, New Developments and Their Implication." **Business Horizon**. October.
- Davis and Newstrom. 1981. **Human Behavior at work : Organization Behavior**. New York : McGraw – Hill.
- Frederick Herzberg. and Others. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John wiley.
- Gilmer. Von Haller B. 1967. **Applied Psychology**. New York : McGraw – Hill Book Co.
- Gilmer. Von Haller B. and Others. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw – Hill Book Co.
- Good. Carter V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw – Hill Book.
- Hammer. Rober Eugene. 1971. "Job Satisfaction of special Class Teachers in Iowa : An Appication of the Herzberg Two Factors Theory." **Dissertation Abstracts International**. January.
- Hoppock. Robert. 1935. **Job Satisfaction**. New York : Harper.
- John W. Best. 1981. **Research in Education**. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.

- Korman. Abraham K. 1977. **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice Hall.
- Lawler. Edward E. and Lyman W. Porter. 1967. "The Effect of Performance on Job Satisfaction." **Industrial Relations**. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Lock. Edwin A. 1976. "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in Marvin D. D. DunneHe, ed. **Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago : Band McNally.
- McGregor Douglas. 1966. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill Book.
- Mumford. E. 1972. **Job Satisfaction**. London : Longman.
- Openshaw. Howard. 1980. "Job Satisfaction Determinants among Faculty and Administrators : An Application of Herzberg' Motivator-Hygiene Model in Higher Education." **Dissertation Abstracts International** 41. December.
- Stauss. George and Sayles. Leonard R. 1960. **Personal : The Human Problem of Management**. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice – Hall. Inc.
- Thomas J. Sergiovanni. 1973. "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher." **Exploration in Educational Administration**. St. Louise : University of Queensland Press.
- Weiss. H.M. and Shaw. J.B. 1979. "Social influences on judgments about tasks." **Organizational Behavior and Performance**.
- Yoder. Dale. 1959. **Personnel Principles and Policies**. New Jersey : Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ



คำสั่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ 326/2546

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนางมณฑา แสงชั้น

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ ของนางมณฑา แสงชั้น รหัสประจำตัว 45063405
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและ
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ดร.ผดุงชัย	ภูพัฒน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ทิวต์ถ์	มณีโชติ	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	ประธานกรรมการ
ดร.ผดุงชัย	ภูพัฒน์	กรรมการ
ผศ.ดร.อรสา	โกศลานันทกุล	กรรมการ
ดร.ทิวต์ถ์	มณีโชติ	กรรมการ
ผศ.ดร.อำนาจ	ตั้งเจริญชัย	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

(รองศาสตราจารย์วีวรรณ ชินะตระกูล)

คณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นางมณฑา แสงชัน รหัสประจำตัว 45063405 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร (JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS IN THE VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTE OF BANGKOK)" โดยมี ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ทิวต์ มณีโชติ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2546

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2546

(รองศาสตราจารย์บุญวัฒน์ อัดชู)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0524.04/ 2044

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนจลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3) ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ราชันย์ บุญธิมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
 อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา
 กรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง
 ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามี
 เนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูล
 ของ นางมณฑา แสงชัน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
 เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลหน่วยบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 2044

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

31 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางมณฑา แสงชัน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลหน่วยบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วย บัณฑิตศึกษา

โทร. 7-7-3000 ต่อ 3692

โทรส. ร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 2044

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๓/ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. ชวลิต โปธิ์นคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามี
เนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูล
ของ นางมณฑา แสงชัน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลั่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลหน่วยบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 2044

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๔/ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. คมสร วงษ์รักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
 อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา
 กรุงเทพมหานคร”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง
 ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามี
 เนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูล
 ของ นางมณฑา แสงชัน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
 เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศศักดิ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลหน่วยบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04/ 2044

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

3/ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร. อมรรัตน์ พันธุ์งาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถานการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นางมณฑา แสงชัน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลหน่วยบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 0322

คณะกรรมการผู้ดุษฎีบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางมณฑา แสงชัน ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 0322

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคคูคต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” คณะครุศาสตรอุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางมณฑา แสงชัน ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 0322

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

26 มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสาวภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” คณะครุศาสตรบัณฑิต จึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางมณฑา แสงชัน ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รักษาการรองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 7373000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ศธ 0524.04 / 0568

คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๖ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสถาบันการอาชีวศึกษา 25 วิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมณฑา แสงชัน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2546 คณะกรรมการผู้ค้ำจุนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางมณฑา แสงชัน เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม)

รองคณบดี

กำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร" จึงใคร่ขอความกรุณาท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับใด เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีข้อมูลในการวางแผนดำเนินงาน ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถาม ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2547

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแยกเนื้อหาที่ถามออกเป็น

10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

นางมณฑา แสงชัน

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดอ่านคำถามเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันการอาชีวศึกษา แล้วพิจารณาและตัดสินใจตอบคำถามแต่ละข้อนั้น

ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยทำเครื่องหมาย

(✓) ลงในช่องทางขวามือเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ที่	ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน							
1)	นโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมีความชัดเจน						[]
2)	การกระจายงานของผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาค						[]
3)	การวางแผนงานล่วงหน้าของผู้บริหารเป็นไปอย่างเหมาะสม						[]
4)	การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างชัดเจน						[]
5)	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ						[]
2. ด้านความมั่นคงในงาน							
6)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ						[]
7)	อาชีพอาจารย์อาชีวศึกษาเป็นอาชีพที่สามารถช่วยให้อารมณ์ดีได้ตามสภาพ						[]
8)	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายมีคุณค่าและความสำคัญ						[]
9)	ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบท่านต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย						[]
10)	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น						[]

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ							
11)	เงินเดือนประจำและรายได้พิเศษที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ						[]
12)	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						[]
13)	วิทยาลัยได้อำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการตามสิทธิ์						[]
14)	วิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากสิทธิ์ที่ได้รับ						[]
15)	การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความยุติธรรม						[]
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
16)	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ						[]
17)	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในทางราชการและด้านส่วนตัว						[]
18)	ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ						[]
19)	บรรยากาศในที่ทำงานของท่านมีความเป็นกันเองในระหว่างผู้ร่วมงาน						[]
20)	เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมปฏิบัติงานกับท่าน						[]
5. ด้านสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน							
21)	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						[]
22)	บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย						[]
23)	ห้องปฏิบัติการที่ใช้สำหรับการฝึกนักศึกษา มีความเพียงพอ						[]
24)	บริเวณที่จัดไว้เป็นห้องพักรูมีความเป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน						[]
25)	จำนวนชั่วโมงสอนที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม						[]

ที่	ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6. ด้านความสำเร็จของงาน							
26)	สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด						[]
27)	สามารถปฏิบัติงานจนมีผลงานปรากฏเด่นชัด						[]
28)	รู้สึกพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน						[]
29)	มีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหา เหล่านั้นได้ด้วยตนเอง						[]
30)	ภูมิใจกับผลงานที่สอดคล้องกับนโยบายและ วัตถุประสงค์ของวิทยาลัย						[]
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
31)	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร เมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จ						[]
32)	มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร						[]
33)	ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถ และได้รับ มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ						[]
34)	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บริหาร						[]
35)	ท่านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						[]
8. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ							
36)	ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ						[]
37)	มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการค้นคว้า ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย						[]
38)	มีการวางแผนและประเมินผลในการปฏิบัติงาน ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมาย						[]
39)	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ						[]
40)	งานในหน้าที่พิเศษและงานด้านการเรียนการสอนที่ท่าน ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						[]

ที่	ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9. ด้านความรับผิดชอบ							
41)	มีความตั้งใจและรับผิดชอบการทำงานในหน้าที่						[]
42)	ท่านมีอำนาจหน้าที่ที่ได้สัดส่วนกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้						[]
43)	ได้รับมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ						[]
44)	ปฏิบัติงานได้ทันตรงตามกำหนดเวลา						[]
45)	วิทยาลัยได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้ชัดเจน						[]
10. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน							
46)	มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม						[]
47)	ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน						[]
48)	มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น						[]
49)	งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น						[]
50)	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา						[]

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางมณฑา แสงชัน
วัน เดือน ปี เกิด	17 ธันวาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/88 หมู่ 2 ถนนเลียบคลองทวีวัฒนา แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10170
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 6
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2531 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2546 สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง