

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

ปริญญานิพนธ์
ของ
ดวงแข นรังศิยา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดี)

.....กรรมการ

(อาจารย์ประติษฐ์ วังสะวิบูลย์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดี)

.....กรรมการ

(อาจารย์ประติษฐ์ วังสะวิบูลย์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(นายอนันต์ ประศาสน์กุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและให้คำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่ง
จากอาจารย์ ดร.วีระชัย เสมวักดิ์ อาจารย์ประคิษฐ์ วังสะวิบูลย์ และอาจารย์อนันต์
ประศาสน์กุล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อาคม วัดโสมง และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิ
ประทุมพรรัตน์ ที่ได้กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าโดยตลอด

ขอขอบคุณ คุณสุเทพ เมฆ และคุณโกศา โกมุลผล แห่งสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในเรื่องของข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้อย่าง
สมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่ให้ความ
ร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับคณะครูอาจารย์

ขอขอบคุณ คุณปัญชา พูนพ้ง คุณนพพร ทองนอก และคุณแนวนา คงกำเนต
ที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณ คุณชจิต เพชรานนท์ คุณชัยวัฒน์ นรังศิยา ที่คอยให้กำลังใจและ
ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลาในการศึกษาค้นคว้า

คุณประโยชน์ใด ๆ ที่อาจจะเป็นประโยชน์จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น
กตัญญูตามบูชาแก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ดวงแข นรังศิยา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การอาชีวศึกษา	8
การอาชีวศึกษาในประเทศไทย	9
การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา	10
ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	12
การวัดความพึงพอใจในการทำงาน	22
ความพึงพอใจในการทำงาน	24
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	26
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	26
เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	27
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	29
การนิเทศงาน	30
เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	31
ลักษณะงานทั่วไป	32

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	34
งานวิจัยในประเทศ	34
งานวิจัยในต่างประเทศ	39
บทวิพากษ์วิจารณ์	42
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	46
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	48
วิธีจัดกระทำข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	66
วิธีดำเนินการค้นคว้า	66
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	77
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	77

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	88
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	90
ภาคผนวก ค ตาราง 9 10 11 12	102
ภาคผนวก ง บทคัดย่อ	114
ประวัติย่อของผู้วิจัย	

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามที่นำมาทำการวิเคราะห์	52
2	รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ตามตัวแปรเพศ การพัฒนาความรู้ ในด้านวิชาครู และประสบการณ์ในการทำงาน	53
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จากกลุ่มตัวอย่าง 282 คน	54
4	แสดงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ	55
5	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน	57
6	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ ในด้านวิชาครูที่ต่างกัน	59
7	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน	61
8	แสดงความถี่ที่ประจักษ์เสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3	63
9	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ	102

10	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ	103
11	แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ	105
12	แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เป็นรายองค์ประกอบและรายข้อ	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบทฤษฎีของ พอร์เตอร์ และ ลอเลอร์	13
2 รูปแบบทฤษฎีของ สมิธ และ แกรนนี่	20
3 แผนภูมิแสดงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3	56

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์ได้รับประสบการณ์ เรียนรู้ และพัฒนา อันเป็นผลให้มนุษย์สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการให้การศึกษาแก่ประชาชนจึงเป็นภารกิจหลักของรัฐที่ต้องกำหนดแนวนโยบายในการจัดการศึกษาขึ้น จะเห็นได้จากแนวนโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษาในแผนการศึกษาชาติ ฉบับปี พ.ศ. 2520 ที่กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า "รัฐจะส่งเสริมและบำรุงการศึกษาโดยถือว่าการศึกษามีความสำคัญในอันดับสูงยิ่งแห่งกิจการของรัฐ" ส่วนภาคเอกชนนั้นมีหน้าที่จะต้องให้ความร่วมมือกับภาครัฐบาลในการจัดการศึกษา ดังนั้นนโยบายที่รัฐได้แถลงไว้อีกส่วนหนึ่งว่า "รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด และรัฐต้องดูแลให้สถานศึกษาทุกระดับประเภท ทั้งที่เป็นการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงานและโครงการทางการศึกษาของชาติ ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดขึ้นจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร" (แผนการศึกษาชาติ. 2520 : 2 - 5)

การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตามที่ต้องการของท้องถิ่นและสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และจริยธรรมที่ดีในการประกอบอาชีพ ปัจจุบันรัฐได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการอาชีวศึกษาให้พัฒนาขึ้นอย่างมาก เพราะรัฐมีนโยบายพัฒนากำลังคนในระดับกลาง เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ตลอดจนการพัฒนาการมีอาชีพของประชาชน ในแผนการพัฒนาศึกษาระยะที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534 รัฐได้ส่งเสริมสนับสนุนการอาชีวศึกษามากขึ้น โดยมีนโยบายที่จะพัฒนาหลักสูตรการอาชีวศึกษาในแต่ละปีให้สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน รัฐได้เปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการผลิตช่างฝีมือต่าง ๆ มากขึ้น (กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา. 2531 : 14)

แม้การอาชีวศึกษาจะได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ แต่การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนยังประสบปัญหาหลายประการ เป็นต้นว่า รัฐยังไม่มีนโยบายชัดเจนว่าจะให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านใด ระดับใด เพียงใด จึงจะทำให้โรงเรียนเอกชนไม่สามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของตนได้แน่นอน อีกทั้งการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และต้องอยู่ภายใต้การบริหารของผู้บริหารซึ่งเป็นนักธุรกิจและมีความรู้ในหลักการบริหารการศึกษาไม่เพียงพอ จึงทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างไม่เป็นระบบ ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนจำนวนไม่น้อยต้องออกไปจากองค์กรในลักษณะ (ทอม พงษ์ไพบูลย์. 2532 : 7) และยังมีครูโรงเรียนเอกชนบางส่วนที่ต้องประสบกับสภาพที่ต้องรับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ โดยการให้ครูทำสัญญาหรือข้อตกลงว่าขอรับเงินเดือนตามที่ทางโรงเรียนจ่ายให้เท่านั้น เพราะโรงเรียนเอกชนให้เหตุผลว่ามีนักเรียนน้อย (เรื่อง เจริญชัย. 2534 : 3)

โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับการอุดหนุนเรื่องการเงินจากทางรัฐบาล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมักเป็นเจ้าของกิจการ ต้องดำเนินการบริหารเพื่อให้เกิดกำไรตามหลักทางธุรกิจ (เสถียร เหลืองอร่าม. 2525 : 24) ซึ่งตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2529 ข้อที่ 3 ระบุว่า ให้ผู้รับใบอนุญาตและครูตกลงจ่ายและรับเงินเดือนหรือค่าสอนไม่ต่ำกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 9) ผู้บริหารโรงเรียนจึงจ่ายเงินเดือนให้ครูตามอัตราที่รัฐกำหนดเฉพาะการเริ่มต้นบรรจุครูเข้าทำงานเท่านั้น ประกอบกับรัฐไม่ได้กำหนดขึ้นเงินเดือนในการพิจารณาเงินเดือนของครูอาจารย์ จึงทำให้การพิจารณาขึ้นเงินเดือนของแต่ละโรงเรียนไม่เหมือนกัน โรงเรียนใดที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน มีฐานะความมั่นคงทางการเงินก็สามารถขึ้นเงินเดือนให้ครูได้ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กนั้นไม่สามารถทำเหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ (บุญรอด บุญศรีสัมฤทธิ์. 2530 : 35) เรื่องเงินเดือนจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ส่วนการบริหารทางด้านวิชาการจะต้องดี ทั้งผู้สอนและผู้เรียนในการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษายังไม่มีการนิเทศงานอย่างมีระบบเหมือนกับโรงเรียนอาชีวศึกษาของภาครัฐ ปี พ.ศ. 2529 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนิเทศภายใน การนิเทศงานโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ทางหน่วยศึกษานิเทศก์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้จัดให้มีการฝึกอบรม
ผู้บริหารเรื่อง การนิเทศงานภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาขึ้นเมื่อต้นปีการศึกษา 2534
โดยจัดฝึกอบรมเป็นภาค ๆ ไป โดยเฉพาะภาคใต้ ซึ่งรวมเขตการศึกษา 3 ด้วย ทางหน่วย
ได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้น ตามหนังสือ ที่ ศธ 1008/11872 ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2534
เมื่อต้นเดือนสิงหาคม ณ จังหวัดยะลา โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือให้ผู้บริหารมีความรู้ในเรื่อง
การนิเทศงานเพื่อพัฒนางาน ผู้นำจะได้้นำความรู้ไปศึกษาปัญหาในสถานศึกษาของตนว่ามีปัญหา
ด้านใดและต้องแก้ไขอย่างไร ดังที่ วิลาวรรณ ต้นวัชรพงศ์ (2526 : 56) ได้สรุปว่า
ปัญหาในงานวิชาการของโรงเรียนคือ ครูไม่ได้รับการนิเทศงาน ครูไม่มีโอกาสเข้ารับการ
อบรมทางวิชาการมากนักเพราะมีชั่วโมงสอนมาก และขาดผู้ให้การแนะนำช่วยเหลือ
ประกอบกับ ธิดา หอวัฒนกุล (2525 : 69) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการนิเทศงานใน
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา พบว่า ครูใหญ่ ครูวิชาชีพ และครูสามัญ มีความต้องการ
การนิเทศงานเป็นอย่างมาก เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อันจะส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียนในที่สุด ซึ่งพอสรุปได้ว่า เรื่องเงินเดือนและ
ค่าตอบแทนอื่น ๆ รวมทั้งงานนิเทศ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลก่อให้เกิดความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น (อารี เพชรสุค. 2530 : 41)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นเรื่องสำคัญและมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ
ของการทำงาน การดำเนินงานของโรงเรียนไม่ว่าระดับใดก็ตามจะได้รับผลก็ต่อเมื่อ
ผู้บริหาร ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ถ้าบุคคลใดปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ด้วยความพึงพอใจแล้วมักจะทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่ทำงาน ไม่หลบเลี่ยงงาน และ
พร้อมที่จะหาทางปรับปรุงงานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (สมพงศ์ เกษมสิน. 2521
: 65) ปัจจุบันแม้จะมีทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ครูอาจารย์มีความพร้อม แต่ภาวะทางเศรษฐกิจ
ตกต่ำ มีผลทำให้ครูอาจารย์มีปัญหาในการครองชีพ สถานภาพของครูอาจารย์ตกต่ำไม่เป็นที่
พอใจของสังคม โดยภาพรวมทำให้การปฏิบัติงานของครูอาจารย์ส่งผลต่อการเรียนการสอน
ที่ให้ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนแทบทุกระดับมีผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง

คือ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนยังไม่ได้เท่าที่ควร (สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. 2531 : 19)

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต การศึกษา 3 เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการแสวงหาแนวทางในการจัดสวัสดิการให้ถูกต้อง และเหมาะสม อันจะส่งผลให้ผู้บริหารได้ทำงานบรรลุเป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงาน ลดปัจจัยที่นำมาซึ่งความไม่พอใจในการ ทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3
 2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามตัวแปรด้าน เพศ การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครู และประสบการณ์ในการสอน
- ๙ เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้ามี่ความสำคัญคือ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ครูอาจารย์ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีระดับสูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน การสอนมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยศึกษาตามแนวคิดของ สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1985) ดังนี้

- 1.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job)
- 1.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay)
- 1.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion)
- 1.4 การนิเทศงาน (supervision)
- 1.5 เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน (people on your present job)
- 1.6 ลักษณะงานทั่วไป (job in general)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 1,061 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) จำนวน 285 คน แล้วใช้วิธี สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 เพศ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- เพศชาย
- เพศหญิง

3.1.2 การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครู

- ได้รับการอบรม
- ไม่ได้เข้ารับการอบรม

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวอย่าง ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ศึกษาตามองค์ประกอบต่อไปนี้

- 3.2.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- 3.2.2 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
- 3.2.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
- 3.2.4 การนิเทศงาน
- 3.2.5 เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน
- 3.2.6 ลักษณะงานทั่วไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 ผ่านการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้นิยามของคำและข้อความเพื่อสื่อความหมายตรงกันดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพ
2. ครูอาจารย์ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับอนุญาตจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525
3. โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ได้รับอนุญาตให้เปิดทำการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และเปิดทำการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อาจเปิดสอนหลายระดับในโรงเรียนเดียวกัน หรือเปิดสอนระดับเดียวในโรงเรียนเดียว
4. การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ หมายถึง การที่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่งครูอาจารย์ไปศึกษาอบรม สัมมนาวิชาการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาการศึกษา เพื่อจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้กล่าวถึงเรื่อง การอาชีวศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การวัดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และบทวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบแห่งความคิดของการวิจัย ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

การอาชีวศึกษา

แฮริส (Harris. 1960 : 1555) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือการศึกษา เพื่อประกอบอาชีพตามความพอใจของแต่ละบุคคล และเพื่อสนองความต้องการของสังคม

เวสเตอร์ (Webster. 1911 : 2561) ได้ให้ความเห็นว่า การอาชีวศึกษา คือการศึกษาสำหรับอาชีพเฉพาะในด้านการเกษตร การค้า หรืออุตสาหกรรม โดยเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างการสอนภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ เป็นการจัดในระดับเตรียมอุดมศึกษา ในแผนพณิชยกรรมและแผนช่างเทคนิค หรือโดยสถาบันเฉพาะของวิทยาลัยที่ตั้งขึ้น เช่น วิทยาลัยเกษตร โรงเรียนช่างวิศวกรรม หรือสถาบันเทคนิคต่าง ๆ

กู๊ด (Good. 1973 : 645) เห็นว่า การอาชีวศึกษา คือการศึกษาระดับต่ำกว่าวิทยาลัยโปรแกรมหนึ่งในการที่จะเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การเลือกอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะ หรือเพื่อเป็นการยกระดับแรงงานลูกจ้าง รวมทั้งการศึกษาด้านการค้า อุตสาหกรรม สุขภาพ เกษตรกรรม ธุรกิจ และสหกรณ์ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ

ธนู แสงศักดิ์ (2517 : 60) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา คือการศึกษาวិชาแขนงหนึ่งแขนงใดที่ช่วยให้คนเราออกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว การอาชีว

ศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในการฝึกอาชีพย่อมขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางเศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าของสังคม

จากความหมายของการอาชีวศึกษาที่บุคคลต่าง ๆ สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษาหมายถึงการศึกษาเพื่อจะนำไปประกอบอาชีพ และมุ่งให้ผู้เรียนได้มีทักษะที่ถูกต้อง ความสามารถที่ดีในการทำงาน หัตถ์คณิต ตลอดจนนิสัยที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยมีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติผสมผสานกันอย่างเหมาะสม และในการจัดการอาชีวศึกษานั้นต้องให้สอดคล้องกับพื้นฐานทางเศรษฐกิจและความต้องการของตลาดแรงงาน

การอาชีวศึกษาในประเทศไทย

การอาชีวศึกษาในประเทศไทยเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ พ.ศ. 2441 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้พัฒนาเรื่อยมา โดยการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กันตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2520 : 9) การอาชีวศึกษาผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพย่อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ (จรรยา ชูลาก. 2524 : 229 - 330) ในการสอนวิชาชีพควรมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพอิสระ เนื้อหาสาระของวิชาชีพแต่ละระดับต้องมีลักษณะที่มีประโยชน์เบ็ดเสร็จในตัวเอง และจัดลำดับประสบการณ์การฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน การสอนวิชาชีพในโรงเรียนและสถานฝึกอาชีพต่าง ๆ จะต้องมีความมุ่งหมายเพื่อเพาะนิสัยการทำงานแก่ผู้เรียน และให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น สามารถซ่อมแซมของใช้ในบ้านเป็น นอกจากนี้จะต้องให้ทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพด้วย เช่น ความรู้ด้านการค้ามนุษยสัมพันธ์ มารยาทในการปฏิบัติงานแต่ละอาชีพ ตลอดจนการพัฒนาความคิอ่าน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงในงานอาชีพที่จะทำต่อไป

การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา

บรรดาทรัพยากรในการบริหารซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ นั้น คนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะคนที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นผู้ดำเนินการให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อปัจจัย "คน" มีความสำคัญแก่หน่วยงาน ระบบบริหารงานบุคลากรที่ดีจึงต้องเป็นระบบที่สามารถดึงดูดและบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (วิจิตร ศรีสอาด. 2535 : 2)

การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ระบุขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ พอสรุปได้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารบุคคลว่า การบริหารบุคคลจะประกอบด้วยขั้นตอนอย่างน้อยเพียงไรมิใช่สิ่งสำคัญ แต่ถ้ากำหนดให้มีขั้นตอนน้อย มีขอบเขตครอบคลุมกิจการต่าง ๆ อย่างละเอียดครบถ้วน ก็จะทำให้ง่ายสะดวกต่อการศึกษาและการทำความเข้าใจ เช่น มีการวางแผน การสรรหา การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรและการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สรุปว่า เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจนกระทั่งพ้นไปจากงาน และ วิจิตร วรุตมางกูร และคนอื่น ๆ (2523 : 46 - 47) ระบุขอบข่ายของการบริหารบุคลากรในโรงเรียนไว้ว่า จะต้องมีการจัดการบุคลากร การจัดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้พ้นจากงาน แนวคิดนี้คล้ายคลึงกับความคิดเห็นของ ภิญญู สาร (2523 : 9) ได้ชี้ให้เห็นว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า การได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคคลพ้นจากงาน เช่นเดียวกับ เอกชัย กีสขพันธ์ (2527 : 118) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารคือกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ อันได้มาซึ่งการบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการให้ทุนให้โทษแก่บุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากทัศนะดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนอัตรา กำลังคน กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา

การบำรุงรักษา และการพิจารณาให้ครูให้โทษ ตลอดจนการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลในเชิงธุรกิจศึกษา โรงเรียนไม่สามารถวางแผนอัตรากำลังคนได้อย่างมีแบบแผนเช่นโรงเรียนรัฐบาล เพราะโรงเรียนจะบรรจุครูเข้าทำงานมากเกินไปปริมาณงานที่ทำอยู่ไม่ได้ และนอกจากนี้จำนวนครูจะต้องสัมพันธ์กับจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ด้วย ในการสรรหาและการคัดเลือกก็เช่นกัน โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในโรงเรียนได้อย่างทางราชการ เนื่องจากการรับสมัครนักเรียนได้ช้ากว่าสถาบันของรัฐ จึงกำหนดการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานไม่ได้ชัดเจนแน่นอน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้ได้ครูที่ไม่เหมาะสมมาปฏิบัติงานและเข้ามาอยู่ในองค์การไม่ได้ตามที่ต้องการ แม้ว่าบางครั้งจะได้ครูที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน แต่ก็ต้องลาออกไปเพราะต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตน ดังจะเห็นได้จากอัตราการเข้าออกของครูโรงเรียนเอกชนสูง จีรพงษ์ สุรนาวินชัยกุล (2533 : 20) กล่าวว่า ประกอบกับฐานะทางการเงินของโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่จะไม่มั่นคง เพราะโรงเรียนประเภทนี้ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากทางรัฐบาล เงินที่ใช้ดำเนินการจะได้จากค่าธรรมเนียมการเรียนของนักเรียนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจะเป็นการส่งครูไปพัฒนา ผิดอบรม หรือจัดสวัสดิการให้กับครูจึงไม่เท่าเทียมกับภาครัฐบาล ซึ่งก็เป็นสาเหตุสำคัญทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ จึงลาออกจากองค์การไปในที่สุด ทำให้โรงเรียนต้องรับครูใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทนแทบทุกปี ซึ่งเป็นผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัญหาต่อการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอย่างยิ่ง

ในการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า เป็นการบริหารงานอย่างมีระบบตามลักษณะการบริหารงานบุคลากรโดยทั่วไป แต่ยังไม่สามารถที่จะทำได้ในทุกด้าน ซึ่งปัญหาเหล่านั้นขึ้นอยู่กับสถานภาพของโรงเรียนว่าเป็นอย่างไร โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ดังนั้นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนจำนวนมาก มีฐานะทางการเงินมั่นคง สามารถจัดการบริหารงาน

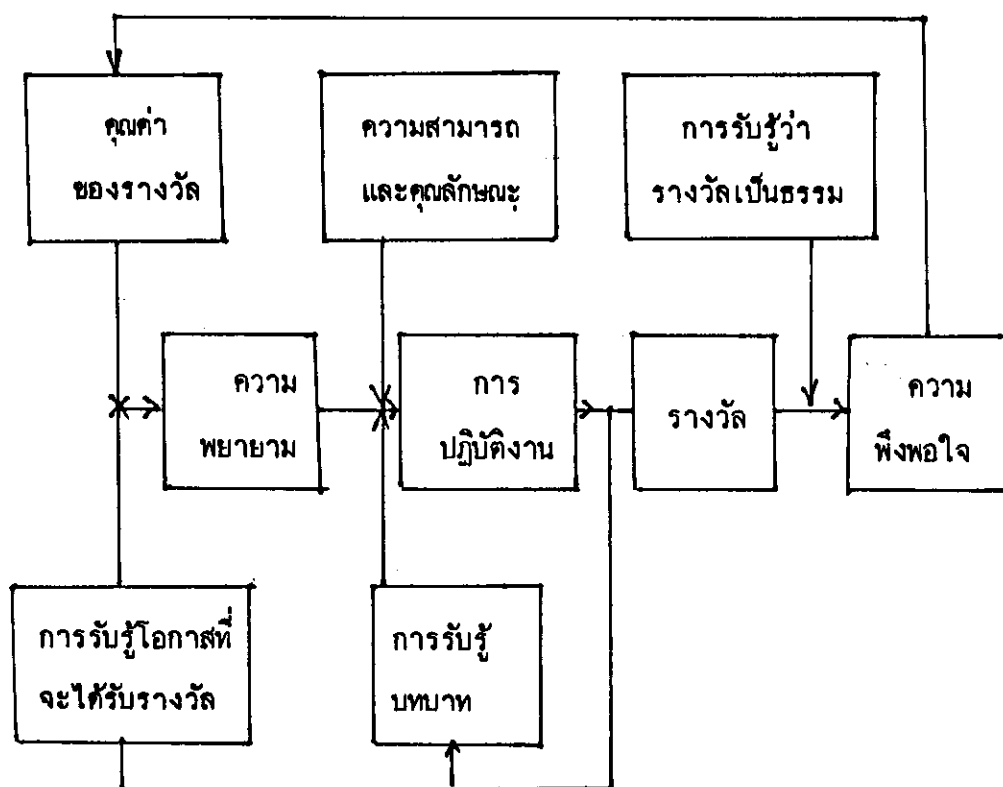
บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในงาน เต็มใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เอาใจใส่ ทะนุบำรุงให้บุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการ มีความรู้สึกรักใคร่ และความเห็นต่างกัน อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 319) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นวิธีสำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ มีผู้ศึกษาค้นคว้า และเขียนไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะนำมากล่าวเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ๆ พอสังเขปดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์ และ ลอเลอร์ (Porter and Lawler's expectancy theory)

พอร์เตอร์ และ ลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1968 : 165) ได้นำทฤษฎีของวรูมมาขยายในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการทำงาน ทั้งสองเห็นว่าการปฏิบัติงานก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายความหมายหรือแนวคิดที่สำคัญจากภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีของ พอร์เตอร์ และ โลเลอร์

จากภาพจะเห็นได้ว่า

1. คุณค่าของรางวัลหรือคุณค่าของผลตอบแทน (value of reward) บุคคลที่ทำงานย่อมหวังที่จะรับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือน เนื่องจากความสามารถความรู้ที่ได้ปฏิบัติงานให้ลุล่วง
2. การรับรู้ว่าความพยายามมีโอกาสนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (perceived effort-reward probability) การรับรู้ว่าความพยายามมีโอกาสนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน หมายถึงการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

3. ความพยายามทำงานของลูกจ้างคนงาน (effort) หมายถึงปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับภาระระหว่างกัน ระหว่างคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัลกับความเป็นไปได้ในการรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน

4. คุณลักษณะและความสามารถ (traits and abilities) หมายถึงลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้มือ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้

5. การรับรู้ในบทบาท (role perception) หมายถึงประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกเขาควรจะมีปฏิบัติถ้าพวกเขาต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

6. การปฏิบัติงาน (performance) การรวมเข้าด้วยกันของคุณค่าของผลตอบแทนและการรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการใช้ความพยายามแล้ว การปฏิบัติงานนอกจากขึ้นอยู่กับความพยายามแล้วยังขึ้นอยู่กับรับรู้ในบทบาทและความสามารถของเขาด้วย

7. รางวัลหรือผลตอบแทน (reward) พอร์เตอร์ และ ลอเลอร์ แบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน รางวัลภายนอกองค์การเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สำหรับรางวัลภายใน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ความรับผิดชอบ เป็นต้น

8. การรับรู้ว่าผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (perceived equitable rewards) บุคคลโดยทั่วไปมักหันไปพิจารณาว่าสิ่งที่เขาได้รับอยู่นั้นมีความเป็นธรรมชาติหรือเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากว่ารางวัลที่ได้รับไม่เท่าเทียมกับคนอื่นหรือไม่เป็นธรรมชาติหรือน้อยไป สิ่งเหล่านี้อาจเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจได้

9. ความพึงพอใจ (satisfaction) คือทัศนคติ ภาวะภายในของบุคคลแต่ละคนที่เกิดจากรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน หรือเกิดจากการคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนก่อนที่จะตัดสินใจทำงานจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

จากทฤษฎีสรุปได้ว่า

1. การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือรางวัล ในขณะที่เดียวกันผลตอบแทนหรือรางวัลที่มีความรู้สึกว่าเป็นธรรมก่อให้เกิดความพึงพอใจด้วย
2. หากรางวัลที่ได้ไม่มีคุณค่าพอในสายตาของพนักงาน กับโอกาสที่จะได้รับรางวัลมีน้อย ความพยายามในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น
3. หากพนักงานไม่รู้ชัดในบทบาทหน้าที่ของตน อีกทั้งยังขาดความสามารถเพียงความพยายามแต่ประการเดียวจะไม่ทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 417) ได้อธิบายถึงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้มีอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นเครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

ผู้มีส่วนสร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลายอีกคนหนึ่งคือ เฮอริซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) เขามีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคน เพื่อจะศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่เขาค้นพบก็คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่สองประการคือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) มีอยู่ห้าชนิดคือ
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement)
 - 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (work itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility)

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (opportunity)

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (the conditions that surrounding) องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะของอาชีพ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท

2.9 สภาพการทำงาน

2.10 ความมั่นคงในงาน

2.11 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้วผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดคนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจในงานจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเพราะปัจจัยค้ำจุน เป็นแต่เพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง

สำหรับสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ได้นาน ภิญญู
สาร (2516 : 175 - 177) ได้กล่าวว่า จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจสำคัญห้าประการ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้มีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติ
อำนาจมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่ง
ทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวหน้างานใหญ่กว่าโต๊ะบุคลากรอื่น ๆ ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคม
ครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่
5. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นและสร้างความรู้สึกลูกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมี
ส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

ส่วน เกศินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการ
ขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการ คือ

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่กระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจหาหาความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมดี

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 279 - 281) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการ
ของบุคคลในการปฏิบัติงานไว้สี่ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่าในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกัน
ว่าตราที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงานแก่องค์การ
ดังนั้นก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานตามที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือทำตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงงานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุมที่ตนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมที่จะมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานที่เงินเดือนเต็มขั้น

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อจะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่วนรวม

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังรวมของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้น่ายังเป็นตัวอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตนอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ดี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยธรรมจึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนมากที่ประสบกับความล้มเหลวในการดำเนินงานอันเนื่องจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขึ้นแก่พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การนั้น ๆ

7. ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นพ้อง หรือลำเอียงในการปกครอง บังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทาลายขวัญในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะและองค์การในที่สุด

8. ความมุ่งมั่นและแน่วแนใจ การมีปณิธานมุ่งมั่นเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้วิสาสะ และผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระมัดระวังฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาดควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกัน

มิให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความหือถอยในการทำงาน การหักทหายปราศรัยไต่ถามสารทุกข์สุกดิบ
ย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาใต้ดีและแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเรายู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่า
เป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่เราย่อมมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในฐานะ
ที่เป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง
ย่อมเกิดความวิตกกังวลเกรงกลัว ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับนับถือ
จึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดี
แล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการ
ทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกใน
การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเท
อากาศถูกสุขลักษณะ

ทฤษฎีความคาดหวังของ สมิธ และ แกรนนี่ (Smith and Granny)

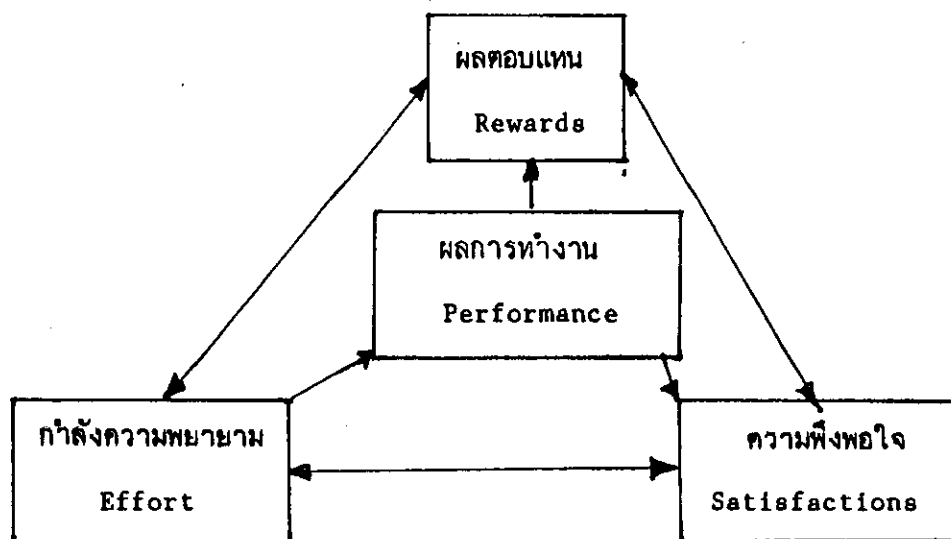
เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ความพึงพอใจ และ
ผลตอบแทน โดยมีจุดสำคัญของความสัมพันธ์อยู่ที่แนวคิดของความพยายาม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อ
ผลตอบแทนและความพึงพอใจ (สมยศ นาวิการ. 2521 : 155 - 157 ; อ้างอิงมาจาก
Smith and Granny. 1956 : 169)

สมยศ นาวิการ (2522 : 157) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังของสมิธและ
แกรนนี่ในทางปฏิบัติจะเน้นถึงงานของฝ่ายบริหารในเรื่องการจัดการผลตอบแทน ซึ่งสามารถ
สรุปให้เป็นแนวปฏิบัติหลายอย่างในการจูงใจให้บุคคลทำงานในองค์กร

1. องค์กรควรจะพิจารณาระเบียบวิธีที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน
2. โปรแกรมของสิ่งจูงใจควรจะถูกกำหนดขึ้นมา โดยผลตอบแทนทางการเงิน
และผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ นั้นจะต้องผูกพันกับผลปฏิบัติที่ดีของพนักงาน
3. องค์กรควรจะลดผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการให้น้อยที่สุด เช่น อุบัติเหตุ เป็นต้น
ที่พนักงานอาจรับรู้สิ่งเหล่านี้จะสืบเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. องค์การควรจะให้หลักประกันว่าพนักงานแต่ละคนจะต้องมีกำลังความพยายามที่จะส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปได้มากที่สุดตามความคาดหวัง โดยการจัดการฝึกอบรม มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน และการจัดสิ่งจูงใจที่สอดคล้องกับความมีประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

5. ความพอใจที่พนักงานคนใดคนหนึ่งให้กับผลลัพธ์ทางด้านความต้องการนั้น องค์การจะต้องนำเข้ามาพิจารณาเฉพาะผลลัพธ์ที่มีความพอใจสูงเท่านั้น จึงจะนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจ



ภาพประกอบ 2 รูปแบบทฤษฎีของ สมิธ และ แกรนนี่

(สมยศ นาวิการ. 2521 : 157)

วีระชัย เสมามักดี (Semapakdi. 1987 : 20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของ สมิธและคนอื่น ๆ ว่า ความพึงพอใจเป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าใจความแตกต่างระหว่างความคาดหวังในเรื่องความถูกต้อง ความยุติธรรม ความมีเหตุผล กับสิ่งที่ได้รับจากประสบการณ์ ซึ่งสามารถหาทางเลือกได้ ลักษณะดังกล่าวนี้จึงเป็นเพียงการคาดหวังหรือการคาดคะเนของบุคคลว่า งานอะไร งานลักษณะใดควรทำ

หรือไม่ควรทำ ถ้าประสบผลตามความคาดหวังจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในลักษณะตรงกันข้ามถ้าไม่ประสบผลตามความคาดหวังจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ

สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1969 : 25 - 26) ได้กล่าวถึงขอบเขตความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเขาว่า ทางเลือกที่บุคคลสามารถหารายได้ไม่ได้เป็นอิทธิพลต่อการประเมินการทำงานเท่านั้น แต่จะขึ้นอยู่กับทิศทางของสถานการณ์และความพึงพอใจที่จะทำงานด้วย การกำหนดขอบเขตเพื่อให้มีทางเลือกในการทำงานให้เท่าเทียมกันในประเด็นรายได้ โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง และการนิเทศ จึงไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน ความพึงพอใจจึงน่าจะเกิดจากการที่บุคคลขาดความต้องการในเรื่องรายได้ขั้นต้นหรืออื่น ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงเกิดปัญหาว่าอะไรคือทิศทางที่ควรเลือก และทางเลือกนั้นจะเข้ากันได้ได้อย่างไร จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความกระจ่างในเรื่องนี้มาก และการศึกษาหลายครั้งพบว่ามีความแตกต่างกันมากในเรื่องขอบเขตของงาน ความแน่นอนรอบคอบในการศึกษาจึงไม่สามารถนำมาเทียบเคียงหรืออนุมานได้ นอกจากนี้ สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1969 : 31) ได้กล่าวถึงแบบสอบถาม ดัชนีบรรยายงาน (jobdescriptive index) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำเร็จรูปในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน บรรยายลักษณะงานที่ตนพอใจ แต่มีผู้คัดค้านมากเนื่องจากไม่สามารถกำหนดขอบเขตของลักษณะงานที่พึงพอใจในห้าองค์ประกอบคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ให้รัดกุมและชัดเจนได้ ลักษณะของคำถามในแต่ละองค์ประกอบซึ่งได้รวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ไม่สามารถที่จะกำหนดขอบเขตให้แน่นอนได้ ในการศึกษาค้นคว้าจึงควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมลักษณะงานให้มากที่สุด

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

อารี เพชรหุค (2530 : 56) สรุปวัตถุประสงค์ของการวัดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลงาน

ที่ออกมา

3. เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อจะได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการฝึกอบรม การขาดงาน การหยุดงานบ่อย การเปลี่ยนงาน การลาออก และปัญหาอื่น ๆ

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 104 - 114) อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานในกลุ่มต่าง ๆ คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (environmental factors) เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สภาพของหน่วยงาน เทคโนโลยี สภาพของงานที่ทำ องค์ประกอบส่วนบุคคล (personal factors) เช่น ด้านประชากร ความสามารถ บุคลิกภาพ ผลสืบเนื่องที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ปฏิกริยาโต้ตอบของบุคคล

ล๊อค (อารี เพชรหุค. 2530 : 56 - 57 ; อ้างอิงมาจาก Locke. 1976) อธิบายว่า สามารถวัดได้จากสิ่งต่อไปนี้คือ งานที่ทำ (work) ค่าจ้าง (pay) ความก้าวหน้า (promotion) การยอมรับ (recognition) ผลประโยชน์ (benefit) สภาพการทำงาน (working condition) การนิเทศงาน (supervision) เพื่อนร่วมงาน (co-workers) องค์การและการจัดการ (organization and management)

สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1969 : 30) ได้วิเคราะห์ขอบเขตของความพึงพอใจในการทำงานและสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะอยู่ภายใต้

องค์ประกอบห้าประการคือ งาน (work) ค่าจ้าง (pay) ความก้าวหน้า (promotions) การนิเทศงาน (supervision) และเพื่อนร่วมงาน (co-workers)

เดสเลอร์ (Dessler. 1982 : 11 - 34) ได้แนะนำการวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้แบบสอบถาม JDI (job descriptive index) ของ สมิธ, เทนคัล และ ฮูลิน แบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

วีระชัย เสมากักดิ์ (Semapakdi, Virachai. 1980 : 11 - 34) ได้อธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจที่ สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others) ได้พัฒนาเพิ่มเติมในปี 1985 ว่า เป็นแบบสอบถามที่นักวิชาการหลายคน เช่น โรบินสัน (Robinson) ฮูลิน (Hulin) วรูม (Vroom) และ โกลิมบิวสกี และ ยีเกอร์ (Golembiewski and Yeager) ยอมรับว่าเป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาอย่างระมัดระวังที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น 0.80 มีความเที่ยงตรงสูงถึงแม้จะใช้วัดกับกลุ่มประชากรที่ต่างกัน และเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

การวัดความพึงพอใจในการทำงานจึงดำเนินการภายใต้องค์ประกอบหกประการคือ

1. เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job) หมายถึง ลักษณะตามธรรมชาติของงานในปัจจุบัน กล่าวคือผู้ทำงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ดี สบาย ห้าหาย รู้สึกมีเกียรติ เป็นประโยชน์ ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay) หมายถึงรายละเอียดของรายได้ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ที่ผู้ทำงานรู้สึกว่าอยู่ในขั้นดี ยุติธรรม เพียงพอกับสภาพการใช้จ่ายในปัจจุบันเพียงใด
3. เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion) หมายถึงความเหมาะสมของการเลื่อนตำแหน่งตามปกติ ผู้ที่ทำงานได้รับและมีความรู้สึกว่าได้มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีช่องทางในการก้าวหน้าสูงขึ้น รวมทั้งการได้รับเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

4. เกี่ยวกับการนิเทศงานในปัจจุบัน (supervision) หมายถึง วิธีการปฏิบัติเป็นประจำ สำหรับการแนะนำช่วยเหลือ สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน (people on your present pay) หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของผู้ทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกันในการทำงาน ความคุ้นเคยสนิทสนม การเอื้อเฟื้อต่อกัน และความสัมพันธ์ในการทำงาน (Smith and others. 1969 : 12)

6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป (job in general) หมายถึง เงื่อนไขทางกายภาพของงานโดยทั่ว ๆ ไป เช่น แสง เสียง ความร้อน ความสะอาด เนื้อที่ในการทำงาน ขนาดของอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุสำหรับงานนั้น (Virachai Semapakdi. 1987 : 11 - 12 ; อ้างอิงมาจาก Lee. 1972)

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) เป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากอย่างหนึ่งในการทำงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานบ่อยครั้ง การมาทำงานสาย และการลาออกจากการงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "ความพึงพอใจในการทำงาน" ไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่แล้วมีความหมายคล้ายคลึงกัน

สมพงศ์ เกษมสิน (2516 : 449) กล่าวว่า บุคคลจะยอมทำงานที่ได้รับมอบหมายก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความยินดีและความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจจึงเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่ง ในการทำงานจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร

ยิ่งขึ้น ให้เวลางานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุตสาหะพยายาม ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของงานค่อยลงต่ำลง

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 10) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรารู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการทำงานในทางบวก ถ้าจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน ถ้าคนเรารู้สึกหรือเจตคติที่มีต่องานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานเพียงทำหน้าที่หัวไปวัน ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพราะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงและความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สแตส์ และ เซลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

เซคอร์ด และ แบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) เชื่อว่าความพึงพอใจเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนอาจพอใจเพื่อนร่วมงาน

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้ขององค์การ

แมคคอมมิก และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวว่า สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึงการที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

จากนิยามความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังกล่าวแล้วนั้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีความสุขของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงานในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ซึ่งทั้งหกองค์ประกอบทำให้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ดังต่อไปนี้

1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (work on your present job)

งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำอยู่ ผู้ทำรู้สึกว่าเป็นงานที่สบาย ห้าหาย รู้สึกมีเกียรติ เป็นงานที่เป็นประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพหรือการทำงานนั้นได้มีผู้ศึกษาและรายงานไว้น่าสนใจ ดังนี้

เซอร์ชเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115)

ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่งให้คนปฏิบัติงานคือ ลักษณะงาน ส่วน กิลเมอร์ (Gilmer. 1956 : 113 - 115) ได้เสนอข้อสรุปในองค์ประกอบนี้ว่า งานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ สำหรับ ทิฟฟิน และ แมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1974 : 339) กล่าวว่า สภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ กิเซลลิ และ บราว (Ghiselli and Brown. 1955 : 430) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานที่มีลักษณะสะดวกสบายซึ่งเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับนักวิชาการของไทยได้ให้ทัศนะไว้ เช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) ให้ทัศนะความต้องการของคนว่า สภาพการทำงานนั้นจะมีผลต่อความพึงพอใจ และ เสนาะ ติเฮอร์ และคนอื่น ๆ (2525 : 251-252) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำมีความหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ อีกทั้งสภาพการทำงานหรืองานที่ทำอยู่นั้นมีสภาพแวดล้อมและลักษณะ เป็นงานที่ให้ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติ ดังที่ สมิต และ แกรนนี่ (สมยศ นาวิการ. 2521 : 155 - 156 ; อ้างอิงมาจาก Smith and Granny. 1968 : 469 - 477) และ พานากอส (Panagos. 1985 : 3503) ได้ทำการศึกษาและสรุปว่า การปฏิบัติงานนั้นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป สภาพการทำงานหรือหน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา คืองานการเรียนการสอน การใช้หลักสูตร ความสามารถในการสอน บรรยายภาศการเรียนการสอน จิตวิทยาการสอน การจัดกิจกรรมในการเรียน เพื่อเสริมหลักสูตรและการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งสภาพงานดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจของครูอาจารย์ที่บริหารจัดการให้กับครูอาจารย์ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (present pay)

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน หมายถึงค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีความรู้สึกว่ายู่ในขั้นดี ยุติธรรม เพียงพอกับสภาพการใช้จ่ายปัจจุบันหรือไม่เพียงใด ซึ่งได้มีผู้ศึกษาและรายงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ชรูเดน และ เชแมน (Chruden and Sherman. 1968 : 306 - 309) ข้อสรุปอย่างหนึ่งว่า สิ่งจูงใจทางบวกประกอบด้วยเงิน ความมั่นคงปลอดภัย และการชมเชย เป็นต้น

กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 254 - 257) ได้พูดถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่า เป็นค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 140 - 149) อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นบุคคลให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุอย่างหนึ่งคือเงิน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 430) ได้พูดถึงรายได้ว่า รายได้พิเศษที่เป็นธรรมชาติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยจำเป็นอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายอย่างคือ ค่าจ้าง

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) กล่าวว่า การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติ

เสนาะ ติเยาว์ และคนอื่น ๆ (2525 : 251 - 252) กล่าวว่า สิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการเข้าร่วมกับองค์การ คือค่าตอบแทนที่เป็นเงิน

จากการศึกษารายงานของนักวิชาการที่กล่าวมาเป็นสังเขปนั้น ส่วนมีนัยสอดคล้องกับทัศนะของ สมิธ และ แกรนนี่ (สมยศ นาวิกาน. 2522 : 157 ; อ้างอิงมาจาก Smith and Granny) ที่ว่า การจูงใจโดยผลตอบแทนด้านเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานรับอยู่ในปัจจุบันนั้นมีความสำคัญ เงินเดือนนั้นมีลักษณะเพียงพอ มันคงกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติได้พอสมควร

กล่าวโดยสรุป เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนที่ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนได้รับตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และเงินตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน รวมทั้งบริการสวัสดิการต่าง ๆ จากเงินกองทุนสงเคราะห์เป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ที่ผู้บริหารจะต้องจัดดำเนินการให้ครูอาจารย์ได้รับเงินดังกล่าวอย่าง

ยุติธรรมรวดเร็วตามสิทธิที่ควรได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของครูอาจารย์ และจูงใจให้ครูอาจารย์ทำงานอยู่ในโรงเรียนได้นานขึ้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (opportunities for promotion)

โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีช่องทางในการก้าวหน้าสูงขึ้นในหน้าที่การงาน รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยอาจได้เพิ่มวุฒิเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจสร้างความรู้สึกรับประกันและพึงพอใจ เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มี ผู้ศึกษาและอธิบายสรุปไว้พอสังเขปดังนี้

นิโกร (Nigro. 1969 : 201) ให้ความเห็นว่า การให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นการจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮร์ซเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งของบุคคลส่งผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 - 283) ได้ให้ข้อสรุปไว้ข้อหนึ่งว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง การงานสูงขึ้น การได้มีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์ อย่างหนึ่งคือโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วย กำลังใจดีเสมอ

บุญญา สาธร (2517 : 273 - 278) ได้อธิบายถึงสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งตอบแทนทางด้านจิตใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เกตุณี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) กล่าวว่า ปัจจัยขั้นพื้นฐานอันหนึ่งในการ สร้างแรงจูงใจ คือความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาความสามารถและยุติธรรม

อรุณ รักธรรม (2522 : 205) มาโนชญ์ สุนทรฤกษ์ และคนอื่น ๆ (2523 : 89) และ เบญจา สวัสดิโก (2519 : 157 - 158) ได้อธิบายสอดคล้องกันว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการทางจิตใจของบุคคล เป็นสิ่งจูงใจทางบวก

ดังนั้นโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่ง ดังที่ สมิธ และ แกรนน์ (สมยศ นาวิการ. 2533 : 157) กล่าวไว้ว่า องค์การหรือหน่วยงานนั้นพึงตระหนักในปัจจัยผลตอบแทนการปฏิบัติงาน นั่นคือ ให้มีโอกาสนี้เลื่อนตำแหน่งโดยมีนโยบายอย่างแจ่มชัด

กล่าวโดยสรุป โอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา หมายถึงมีการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประจำปีการศึกษา เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหมวด ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ และครูใหญ่ ซึ่งผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ ผู้ทำการประเมินจะต้องยุติธรรม มีคุณธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงาน อันจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

4. การนิเทศงาน (supervision)

การนิเทศงาน หมายถึงการได้รับการแนะนำ ช่วยเหลือ การมีสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิธีการเฉพาะที่เอื้ออำนวยให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ศึกษาได้อธิบายความสำคัญไว้ดังนี้

ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่า การนิเทศงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลาย ๆ งาน องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลฟอร์ด และ เกรย์ (Guilford and Gray. 1959 : 113 - 171) ได้ศึกษาและรายงานไว้ว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งคือการนิเทศงาน

เฮร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาพบว่า การปกครองบังคับบัญชา (supervision : technical) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานหนึ่ง

สมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) กล่าวถึงสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ควรมีความนุ่มนวลและแนบเนียนในการวิสาสะ การตักเตือนและการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชามีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเทคนิควิธีอันเอื้อต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ สมิธ และแกรนีย์ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157 ; อ้างอิงมาจาก Smith and Grannly) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ที่เทคนิคการควบคุม ติดตาม นิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำแนะนำ การชมผลงาน การใช้เวลาเข้าพบ ติดต่อขอความเห็น การให้ความเห็น มีความนุ่มนวลในสัมพันธภาพซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป การนิเทศงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึงบทบาทของผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำครูให้เกิดทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดตั้งกลุ่มนิเทศภายใน โรงเรียนเพื่อนิเทศการเรียนการสอน ใช้กระบวนการหมู่พวกเพื่อให้ครูอาจารย์มีความสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อันจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน (people on your present job)

เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน หมายถึงบุคคลที่เป็นสมาชิกร่วมองค์การในปัจจุบัน ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความคุ้นเคยสนิทสนม เป็นมิตรเอื้อเฟื้อต่อกันและกัน เกี่ยวกับความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานได้มีผู้ศึกษาแสดงทัศนะให้มีความสำคัญดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1974 : 147 - 148) ได้ศึกษาพบว่า สิ่งจูงใจที่จะเป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแปดอย่างนั้น สภาพการอยู่ร่วมกันอย่างพอใจของบุคคลในสังคมนั้นมีความมั่นคง มีหลักประกัน เป็นองค์ประกอบหนึ่ง

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้เสนอรายงานว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งเรียกว่าเป็นองค์ประกอบค่าจุน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทิฟฟิน และ แมคคอกมิก (Tiffin and McCormick. 1974 : 339) ได้สรุปว่า เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิเยาร์ และคนอื่น ๆ (2525 : 251 - 252) ได้อธิบายว่า การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการของบุคคลที่จะได้รับจากหน่วยงานที่เขาได้ปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 321 - 330) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงินในลักษณะต่าง ๆ กัน และการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะนั้นเป็นสิ่งจูงใจลักษณะหนึ่ง

จากหลายทัศนะที่กล่าวมาจึงน่าจะสรุปได้ว่าสอดคล้องกับทัศนะของ สมิธ และ แกรนน์ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157) ที่ให้ไว้อย่างน่าสนใจว่า ความต้องการของบุคคลในส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสังคมนั้น เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร และเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ลักษณะเพื่อนร่วมงานนั้นคือ มีความซื่อสัตย์ น่าคบ ช่วยเหลือ อดทน รับผิดชอบ ล้วนเป็นปัจจัยต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบันของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา หมายถึงสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน มีความคุ้นเคย สนิทสนม มีมิตรไมตรีต่อกัน ทั้งกลุ่มย่อยและทั้งหน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะกันเสมอ เพื่อส่งเสริมให้มีความสามัคคี ผูกพัน คุ้นเคย รักใคร่ สนิทสนมกลมเกลียวกัน อันจะส่งผลให้ครูเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

6. ลักษณะงานทั่วไป (job in general)

ลักษณะงานทั่วไป หมายถึงงานที่เมื่อปฏิบัติแล้วรู้สึกสนุกเพลิดเพลิน มีศักดิ์ศรี คุ้มค่าเวลาที่ทำ ให้ความพอใจแก่ผู้ทำ เป็นงานในอุดมการณ์ของผู้ทำ เป็นที่ยอมรับ เป็นต้นเกี่ยวกับลักษณะงานเช่นนี้ นักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) กล่าวถึงลักษณะงานว่า งานที่น่าสนใจ ห้าหาย ทำให้หน้าสนใจ ส่วน กิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 279 - 283) ให้ทัศนะว่า หากงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัด

จะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจ สำหรับ ทิฟฟิน (Tiffin. 1968 : 339) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างหนึ่งคือลักษณะของงานที่ทำ ส่วน กิลฟอร์ด และ เกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้ศึกษาและเสนอว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง คือความสนใจในลักษณะงานที่ทำ

ในด้านนักวิชาการของไทย เช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 403 - 406) กล่าวถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพว่า ควรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมและสภาพของงาน ส่วน เสนาะ ตีเขารัว และคนอื่น ๆ (2525 : 251 - 252) ได้จัดลำดับความต้องการของบุคคลที่หวังจะได้จากองค์การว่า สภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย สะดวก ทรูหรา เป็นต้น เป็นลักษณะของงานที่บุคคลพึงพอใจ

จากทัศนะต่าง ๆ ที่ศึกษามานี้พอสรุปได้ว่า เป็นงานที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติแล้วรู้สึกว่าเป็นงานที่น่าทำ รู้สึกเป็นที่ยอมรับ มีความพอใจ คำนึงค่าเวลา รู้สึกทำแล้วมีศักดิ์ศรี ให้ความสนุกเพลิดเพลินแก่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สมิต และ แกรนนี่ (สมยศ นาวีการ. 2521 : 155 - 157) ที่ว่า ความพึงพอใจนั้นมาจากการปฏิบัติงานที่ดีที่องค์การได้จัดให้

กล่าวโดยสรุป ลักษณะงานทั่วไปของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาจารย์ที่มีต่องานทั่วไปที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เช่น งานด้านการปกครอง งานกิจการนักเรียน งานนิเทศภายใน งานอาคารสถานที่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานทั่วไปดังกล่าวให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ เพื่อส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจ มีความเพลิดเพลิน คำนึงค่า และเป็นงานที่มีเกียรติ

จากการศึกษาของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้งหกข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า ห้าองค์ประกอบข้างต้นล้วนส่งผลต่อความรู้สึกให้บุคลากรในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยในประเทศ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในวงการ
ศึกษาเป็นหลักสำคัญ ดังจะเสนอไว้ดังนี้

คณะกรรมการดำเนินการวิจัย กระทรวงศึกษาธิการ (2517 : บทคัดย่อ) ได้ทำ
การศึกษาเรื่องการวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน ได้รายงานผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ไม่สามารถดำรงกิจการอยู่ได้โดยอาศัยลำพังแต่รายได้
จากค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียม และค่าบำรุง
2. โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินกิจการได้โดยอาศัยรายได้ทุกประเภทของ
โรงเรียน กล่าวคือ ค่าธรรมเนียมการเงิน ค่าบำรุง และรายได้จากการจัดกิจกรรม
3. มาตรฐานโรงเรียนเอกชนแตกต่างกันมาก
4. โรงเรียนที่มีมาตรฐานสูงจะมีมาตรฐานขององค์ประกอบในการจัดการศึกษาสูง
ทุกหมวด โรงเรียนที่มีมาตรฐานต่ำจะมีองค์ประกอบในการจัดการต่ำทุกหมวด
5. สำหรับโรงเรียนเอกชน มาตรฐานขององค์ประกอบทางการศึกษาด้านอาคาร
สถานที่ ครู และค่าดำเนินการต่อหัว สามารถบอกระดับมาตรฐานขององค์ประกอบทางการ
ศึกษาด้านอื่น ๆ ในแนวเดียวกัน
6. โรงเรียนเอกชนที่ครูมีเงินเดือนสูง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
7. โรงเรียนเอกชนที่ครูมีประสบการณ์ในการสอนหลายปี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูง
8. โรงเรียนเอกชนที่มีปริมาณพื้นที่ของโรงเรียนกว้างพอเหมาะ มีสภาพของอาคารดี
มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
9. วุฒิกครู อัตราการสอนของครูต่อสัปดาห์ และอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ไม่มีความ
สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
10. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทางการเงินของโรงเรียนเอกชน พอสรุปได้ดังนี้

10.1 เมื่อเทียบรายรับกับรายจ่ายทั้งสิ้น (ค่าลงทุนกับค่าดำเนินการ) โรงเรียนส่วนใหญ่ร้อยละ 60 สามารถบริหารกิจการโดยมีกำไร อีกร้อยละ 40 ปรากฏว่ากิจการขาดทุน

10.2 เมื่อเทียบรายรับกับรายจ่ายทั้งสิ้น โรงเรียนร้อยละ 87 มีกำไร จากค่าดำเนินการ ส่วนอีกร้อยละ 13 ปรากฏว่าขาดทุน

พา โชยเดช (2513 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความมุ่งหวังในบทบาทแต่ละฝ่าย และต่างก็เห็นชอบกันในหลักการมอบอำนาจหน้าที่การบังคับบัญชา การแบ่งงาน การพัฒนาบุคลากร แต่ผู้บริหารมิได้ปฏิบัติตามหลักการทั้งหมด

2. ปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองฝ่ายคือ ครูรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามหลักการในการบริหาร

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519 : 116 - 120) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮอรัซเบอร์กมาดัดแปลงในการวิจัย ผลการวิจัยสรุปประเด็นสำคัญดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และความพอใจต่อบัณฑิตต่าง ๆ ภายในกลุ่มโรงเรียน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาวิชาชีพต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียง ยกเว้นกลุ่มวิทยาลัยพณิชยการที่มีความพึงพอใจในบัณฑิตต่าง ๆ สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารทั้ง 2 ระดับมีความเห็นตรงกันคือความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่เรื่อง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5. ความพึงพอใจน้อยมีผลกับความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ในปัจจัยจำแนกเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสูงขึ้น ได้แก่ เรื่องสภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญน้อยที่สุด ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ผู้บริหารระดับวิทยาลัย เห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุด

คำนี้้ง นกแก้ว (2524 : 83 - 91) ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3" โดยสอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 504 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูอาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีสององค์ประกอบคือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูอาจารย์ที่อายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีหนึ่งองค์ประกอบคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วิลาวัลย์ ต้นวัฒนพงศ์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการปฏิบัติงานด้านวิชาการระดับมาก ในด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ และน้อยในด้านการใช้แหล่งความรู้ในห้องเรียน ส่วนที่เหลื้หกดด้านคือ การดำเนินการสอน วัสดุอุปกรณ์การสอนและห้องสมุด การนิเทศงาน กิจกรรมเสริมหลักสูตร แนะนำ การวัดและประเมินผลนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นต่างกัน โดยผู้บริหารเห็นว่าโรงเรียนได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ขณะที่ครูผู้สอนเห็นว่าปฏิบัติน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนเก่าด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านกระบวนการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและ การนำหลักสูตรไปใช้ การดำเนินการสอน วัสดุอุปกรณ์การสอนและห้องสมุด การนิเทศการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร แนวแนว การวัดผลและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งขัดแย้งกันกับสมมติฐานของการวิจัย ส่วนด้านที่เหลือคือ การใช้ แหล่งความรู้ในห้องเรียน ปรากฏว่ามีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานของการวิจัย

3. ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิชาการนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยมาก นอกจากนั้นในส่วนที่มีปัญหาอื่น ๆ ซึ่งได้จากความคิดเห็นที่ไม่ซ้ำกัน ของผู้บริหารและครูผู้สอนบางคนพบว่า ปัญหาที่ประสบอยู่ในการบริหารงานวิชาการได้แก่ ครูไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมทางวิชาการ ขาดคำปรึกษาเรียนและหนังสือประกอบการค้นคว้า ขาดผู้แนะนำช่วยเหลืองานด้านวิชาการ โรงเรียนจัดชั่วโมงสอนให้ครูมากเกินไป ผู้ปกครอง ไม่เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน พื้นฐานการศึกษาเดิมของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และ ปัญหาครูยึดการสอนเป็นงานชั่วคราว

นิคม พรหมย้อย (2529 : 60 - 70) ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้" โดยสอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 102 คน ผลการศึกษาพบว่า

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ ทั้งเพศหญิง และเพศชาย วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ปรากฏว่า มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับ ปานกลาง

สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 โดยสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานทั้งสิบด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านการเงิน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 420 คน ปรากฏว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยกระตุ้น โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่คาดหวังว่าจะเป็นอยู่ในระดับมาก
 2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยจำแนก โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่คาดหวังว่าจะอยู่ในระดับปานกลางสามด้านคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการเงิน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และที่อยู่ในระดับมากคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับด้านสภาพการทำงาน
 3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่คาดหวังว่าควรจะเป็นของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 ตามลำดับกระตุ้นที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแยกดังนี้ เพศโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว วุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงด้านเดียว ส่วนประสบการณ์ในการทำงานโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน
- วีระชัย เสมานักดี (Semapakdi. 1987 : Abstract) ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต ศึกษาจากกลุ่มประชากร คืออาจารย์ใหญ่ 32 คน และครู 520 คน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องเพศและระดับการศึกษาของอาจารย์ใหญ่และครู ในการแสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน และยังไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องอายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูใหญ่และครูอีกด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการนิเทศมีความสัมพันธ์กับอายุสูง ส่วนเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบันก็สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานสูงเช่นกัน ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างไทยแสดงออกซึ่งความพอใจในงานที่เกี่ยวกับเงินเดือน การนิเทศ และเพื่อนร่วมงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่าง

บทสถาน สรุปผลการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบที่ครูใหญ่และครูประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ตมีความพึงพอใจในงานคือ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และยิ่งกว่านั้นกลุ่มตัวอย่างไทยมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างอเมริกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศ ผลการวิจัยของแต่ละประเทศในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้บริหาร มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

ฮัทชีสัน (Hutchison. 1972 : 4289) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูใหญ่มีเจตคติที่ดีในการทำงานในโรงเรียน
2. ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
3. บุคคลในสำนักงานและครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ
4. ผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การ หน่วยงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ
5. ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายการศึกษาและการบริหารเป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
6. การให้ความช่วยเหลือในการแนะนำมีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจมากขึ้น
7. ปัจจัยค่าเงินและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะคล้ายคลึงกับของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีพของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐฯ ศึกษาทั้งกลุ่มประชากร ศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาในหกองค์ประกอบได้แก่ งาน

ทั่วไป เกี่ยวกับงานที่ทำ การนิเทศ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ใช้แบบสอบถาม JDI

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาในท้องถิ่นประกอบดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni. 1970 : 1235 - A) ได้ศึกษาเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู" โดยศึกษาจากครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบทในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,682 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบของการทำงานที่สำคัญที่สุด ส่วน เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันมาก

ผาสูวรรณ (Pasuwan. 1973 : 6251 - A) ได้วิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จมาจากต่างประเทศ จำนวน 125 คน และครูอาชีวศึกษาภายในประเทศจำนวน 250 คน รวม 375 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาภายในประเทศ และที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ มีความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการศึกษาของ เซอร์ชเบอร์ก แต่มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างกันออกไปคือ

2.1 ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นตามทฤษฎีของเซอร์ชเบอร์ก

2.2 ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถือในระดับค่อนข้างต่ำ

2.3 ครูอาชีวศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อฐานะในอาชีพในสายตาของสังคมในระดับต่ำ

3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษากับอายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา

แจคสัน (Jackson. 1974 : 7560 - A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทฮอลลินอยส์ ได้ทำการวิจัยปริญาเอกเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น - คำจูง ของ เฮร์ชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และของประธานกรรมการบริหารจำนวน 337 คน มุ่งจุดหมายของการวิจัยเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลางและแนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหารกับปัจจัยกระตุ้น - คำจูง กับแนวความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาของเขาเพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดของผู้บริหารระดับกลาง แนวความคิดของรองประธานกรรมการบริหาร ต่อปัจจัยกระตุ้น - คำจูง ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยคำจูง อย่างไรก็ตามปัจจัยคำจูงก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ซมิดท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮร์ชเบอร์ก ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญาเอก มหาวิทยาลัยฮอลลินอยส์ จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่าง ในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และก ิหาร

บทวิพากษ์วิจารณ์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทัศนะของนักวิชาการบางท่านแล้ว มีข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของทฤษฎีของความพึงพอใจที่กล่าวมาแล้วตอนต้นเชิงสนับสนุนและคัดค้านดังกล่าวต่อไปนี้

อาร์ เพชรสุค (2530 : 49 - 56) ได้ให้ความเห็นว่า ในการที่จะดูว่าบุคคลพอใจในการทำงานต้องดูลักษณะความขัดแย้งระหว่างธรรมชาติของมนุษย์กับความต้องการทางด้านเทคโนโลยีขององค์การ ซึ่งได้อ้างอิง Argyris (1957) ที่ได้พูดถึงความสัมพันธ์ลักษณะในด้านต่าง ๆ ทางบุคลิกภาพกับลักษณะอันเป็นทางการของบริษัท Argyris สรุปและพัฒนาแผนภูมิเกี่ยวกับการเจริญเติบโต และองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนา การปรับตัว การยอมรับนับถือ และการแสดงออก เขาเน้นว่าลักษณะขององค์การซึ่งต้องการบุคคลลักษณะอย่างไรในการทำงาน แล้วกฎเกณฑ์นั้นคนงานหรือสมาชิกจะพัฒนาบุคลิกภาพไปตามความต้องการขององค์การ สภาพที่กล่าวนี้เกิดขึ้นกับสมาชิกที่มีสุขภาพดี มีวุฒิภาวะสูง จะเกิดผลในทางบวก แต่ถ้าสมาชิกที่ทำงานรู้สึกว่ายู่ในองค์การที่เคร่งครัด เข้มงวด ผลจะเกิดขึ้นในทางลบ แนวทางที่ดีและสำคัญอยู่ที่ว่าองค์การจะหาอย่างไรให้ความต้องการขององค์การกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายสอดคล้องกัน

สมยศ นาวิการ (2520 : 340 - 341) ได้อธิบายแย้งทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) โดยอ้างถึงข้อสังเกตของ House และ Wigdor ในประเด็นต่าง ๆ คือ ประการแรกทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กจะถูกจำกัดด้วยวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ปัญหาจะอยู่ที่ความพอใจและไม่พอใจของพนักงาน เมื่อสิ่งต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างดีแล้วคนมีแนวโน้มที่จะอธิบายสาเหตุของความพอใจจากความสำเร็จของพวกเขา แต่ในกรณีสิ่งต่าง ๆ เป็นไปอย่างไม่ดีแล้วคนจะอ้างถึงสาเหตุหรือปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้พวกเขาเกิดความไม่พอใจ ไม่ใช่สาเหตุมาจากความล้มเหลวของพวกเขา ประการที่ 2 เนื่องจากการวิจัยของเฮร์ซเบอร์กทำการวัดเฉพาะความพอใจและไม่พอใจเท่านั้น ซึ่งปรากฏว่าอยู่ปลายสุดของแต่ละด้าน ไม่ได้ทำการวัดการตอบสนองความพอใจจากงานโดยส่วนรวมคนงานอาจจะมีความพอใจในงานของเขา โดยส่วนรวมสิ่งที่เขาอาจไม่ชอบบางอย่างก็ได้

สปรานี ศรีฉัตรวิมุข (เสนาะ ทิเยาว์ และคนอื่น ๆ . 2521 : 186 ; อ้างอิงมาจาก สปรานี ศรีฉัตรวิมุข) ให้อธิบายแย้งว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีที่ให้โครงรูปและข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์การได้เป็นอย่างดี แต่มีข้อโต้แย้งกันหลายแห่งที่น่าพิจารณาคือ

1. ทฤษฎีตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ยังไม่ชัดเจน โดยนำเอาความพอใจในสภาพงานเข้ามามีส่วนสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในแง่ที่ว่าคนที่อยู่ในองค์การนาน ๆ ย่อมชำนาญการทำงาน และทำงานได้ดีกว่าผู้ที่เข้ามาใหม่ การไม่มีการมาสาย ไม่มีการขาดงาน ย่อมทำให้เขามีโอกาสทำงานได้ดีกว่า

2. ปัจจัยอ้างอิงทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มที่เป็นการจูงใจ (motivator) และกลุ่มที่สร้างความพอใจ (hygiene) ยังมีความไม่แน่นอน เพราะมีความซ้ำซ้อนกันอยู่ทำให้ยากแก่การประยุกต์ใช้ และที่จริงผลการปฏิบัติงานย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องมาจากสถานการณ์อื่น ๆ ด้วยกันอีกหลายอย่าง ไม่ใช่แต่เพียงปัจจัย 2 กลุ่มนี้เท่านั้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ก็ให้แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องเจตคติของคนที่มีต่อองค์การ เพื่อจะสร้างบรรยากาศให้จิตใจได้ดีเป็นข้อคิดให้ผู้บริหารได้เห็นว่าความพอใจในการทำงานมีผลมาจากหลายปัจจัย เช่น งานที่ทำอยู่ การศึกษาของเขา ประสบการณ์ในอดีต การฝึกอบรมและสิ่งที่เป็นเครื่องจูงใจของคนหนึ่งอาจจะไม่เป็นแรงจูงใจของคนหนึ่ง แม้ว่าทฤษฎีนี้จะบอกไม่ได้แน่ชัดแต่ก็ใช้เป็นแนวคิดก็ได้ การจูงใจนั้นไม่จำเป็นต้องเน้นแต่เรื่องค่าจ้าง การให้เกียรติ การเห็นความสำคัญของเขาก็เป็นส่วนหนึ่งด้วย

แมงน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยยกทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ มาสโลว์ (Maslow) วรูม (Vroom) และ สโตกคิลล์ (Stogdill) ในเชิงสนับสนุนว่า ความพอใจในการทำงานของมนุษย์เปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวเสมอ ซึ่งความเปลี่ยนแปลงนั้นมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตลอดเวลา ในส่วนทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เขาได้ยกคำวิพากษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดความพอใจในการปฏิบัติงาน 12 ชนิด คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายบริษัทและการบริหาร สภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัย

เกี่ยวกับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เป็นสิ่งสนองความต้องการของบุคคลโดยตรง เป็นปัจจัยเชิงบวก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ไม่สามารถเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ เป็นสิ่งล่อใจเชิงลบ ส่วนในด้านความแตกต่างในเรื่องบุคลิกภาพ ความพอใจในการทำงานนั้น มิได้เกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลเสมอไป แต่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลก็มีส่วนในการกำหนดความพอใจในงานของตนด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2527 : 513) บรรยายว่า ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานหรือจัดโครงสร้างขององค์การใหม่ การวัดความพึงพอใจในการทำงานที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารได้ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุให้คนทำงานไม่พอใจบ้างหรือไม่ เพื่อว่าองค์การจะได้หาทางแก้ไขในการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน หรือจัดโครงสร้างเสียใหม่อีกครั้งหนึ่งให้ทัน่วงที อนึ่งการวัดความพึงพอใจในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ควรจะมีการวัดทั้งก่อนและหลังการเปลี่ยนแปลงนี้ นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีส่วนในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การให้แก่คนทำงานด้วย

กิติมา ปรีดีติลก (2529 : 335) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้วที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงานและเต็มใจให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน' หลักสำคัญในการสร้างความพึงพอใจก็คือต้องเข้าใจธรรมชาติของคน ความหมายขององค์การ และรู้จักเทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสม

สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 17) กล่าวว่า เครื่องมือ JDI (job descriptive index) สร้างขึ้นครั้งแรกในปี 1956 โดยอาศัยสมมติฐานว่าความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกันมักจะทำให้เกิดผลต่างกัน เครื่องมือนี้ได้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับของนักวิจัยหลายท่าน เพราะสามารถวัดองค์ประกอบความพึงพอใจในงานได้เป็นอย่างดี

สำคัญ เพชรทอง (2531 : 16) บรรยายว่า ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้ามีการทำงานในทางบวกจะมีผลให้มีการสละ อุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน ถ้ามีความรู้สึกทางลบจะไม่มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติหน้าที่เพียงแต่ทำหน้าที่ไปวัน ๆ เท่านั้น ความพึงพอใจของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทางองค์การควรตรวจสอบในเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

บทนี้กล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิธีจัดกระทำข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 1,061 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ตำแหน่งครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แล้วสุ่มด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) แบบใช้ตารางเลขสุ่ม (table of random numbers)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสำเร็จรูป JDI ของ สมิธ และคณะ ซึ่ง วีระชัย เสมากักตี ได้แปลเป็นภาษาไทย (พิชัย ศรีใส. 2534 : 34 ; อ้างอิงมาจาก วีระชัย เสมากักตี. 1980 : 11 - 34) มีหกร่องประกอบที่ศึกษาได้แก่ หกร่องประกอบค่านานที่ทำงานในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน การนิเทศงาน และลักษณะงานทั่วไป ผู้วิจัยได้นำเรื่องเครื่องมือ JDI ฉบับภาษาไทยไปทดสอบความเชื่อมั่นอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่น .71

ผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามฉบับภาษาไทยมาศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ซึ่งมีส่วนของแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เพื่อต้องการทราบตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ได้แก่

ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึก

ทำเครื่องหมาย x หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึก

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ในการวิจัยให้หาค่าคะแนนที่ตอบคำถาม ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึก ค่าคะแนน 3

ทำเครื่องหมาย x หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึก ค่าคะแนน 0

ทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ไม่แน่ใจ ค่าคะแนน 1

ผู้วิจัยประเมินค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบที่ศึกษิตตามตัวแปร

แบบสอบถามส่วนที่ 3 นำความเห็น ข้อเสนอแนะจากครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาประมวลลำดับความถี่ในแต่ละประเด็นเพื่ออภิปราย

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือแนะนำตัวเสนอต่อผู้บริหาร หรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ และขออนุญาต แจกแบบสอบถามกับครูอาจารย์ เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถาม กลับคืนผู้วิจัยภายในช่วงเวลาที่กำหนด
2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

วิธีจัดกระทำข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จัดหมวดหมู่ตามลักษณะตัวแปรที่ศึกษา แยกเป็นรายกลุ่มแล้วหาร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ภายใต้อะไร 6 องค์ประกอบ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย หาความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน และค่าตัวกลาง โดยจำแนกตามองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบตัวแปรตามสมมติฐานด้วยวิธีทดสอบค่า t -test

ตอนที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดลำดับเป็นรายประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SAS (statistical analysis system) ซึ่งได้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ท้ายวิธีทดสอบค่า t -test (t -distribution)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้ว่าด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ
เสนอผลตามลำดับดังนี้คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับชั้นการวิเคราะห์ข้อมูล
และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจำเป็นต้องนำค่าสถิติต่าง ๆ มาใช้ในการวิเคราะห์
จึงต้องมีสัญลักษณ์ใช้แทนค่าตัวกำหนดค่า ดังต่อไปนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง
X	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการทดสอบ (t-distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นตอน ๆ
ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เสนอเป็นรายละเอียดที่มา

ของแบบสอบถาม และรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะตัวแปรเพศ การพัฒนาความรู้
ในด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามตัวแปรเพศ การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ
และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน
ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตาราง 1 รายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามที่นำมาทำการวิเคราะห์

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา	285	282	98.94	282	98.94

จากตาราง 1 แสดงว่า แบบสอบถามที่ส่งไปถึงครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 285 ชุด ได้รับคืน 282 ชุด ได้รับคืน คิดเป็นร้อยละ 98.94 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 282 ชุด แบบสอบถามสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 98.94

ตาราง 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ตามตัวแปรเพศ การพัฒนาความรู้ในด้าน
วิชาครู และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	151	53.5
	หญิง	131	46.5
	รวม	282	100.00
2	การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครู		
	ได้รับการอบรมแล้ว	152	53.9
	ยังไม่ได้เข้ารับการอบรม	130	46.1
	รวม	282	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	149	52.8
	5 ปีขึ้นไป	133	47.2
	รวม	282	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 282 คน เมื่อจำแนกตาม
ตัวแปรพบว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3
ที่มีเพศชายร้อยละ 53.5 เพศหญิงร้อยละ 46.5 ได้รับการอบรมแล้วร้อยละ 53.9 ยังไม่ได้
เข้ารับการอบรมร้อยละ 46.1 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 52.8
และ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 47.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ดังปรากฏตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จากกลุ่มตัวอย่าง 282 คน

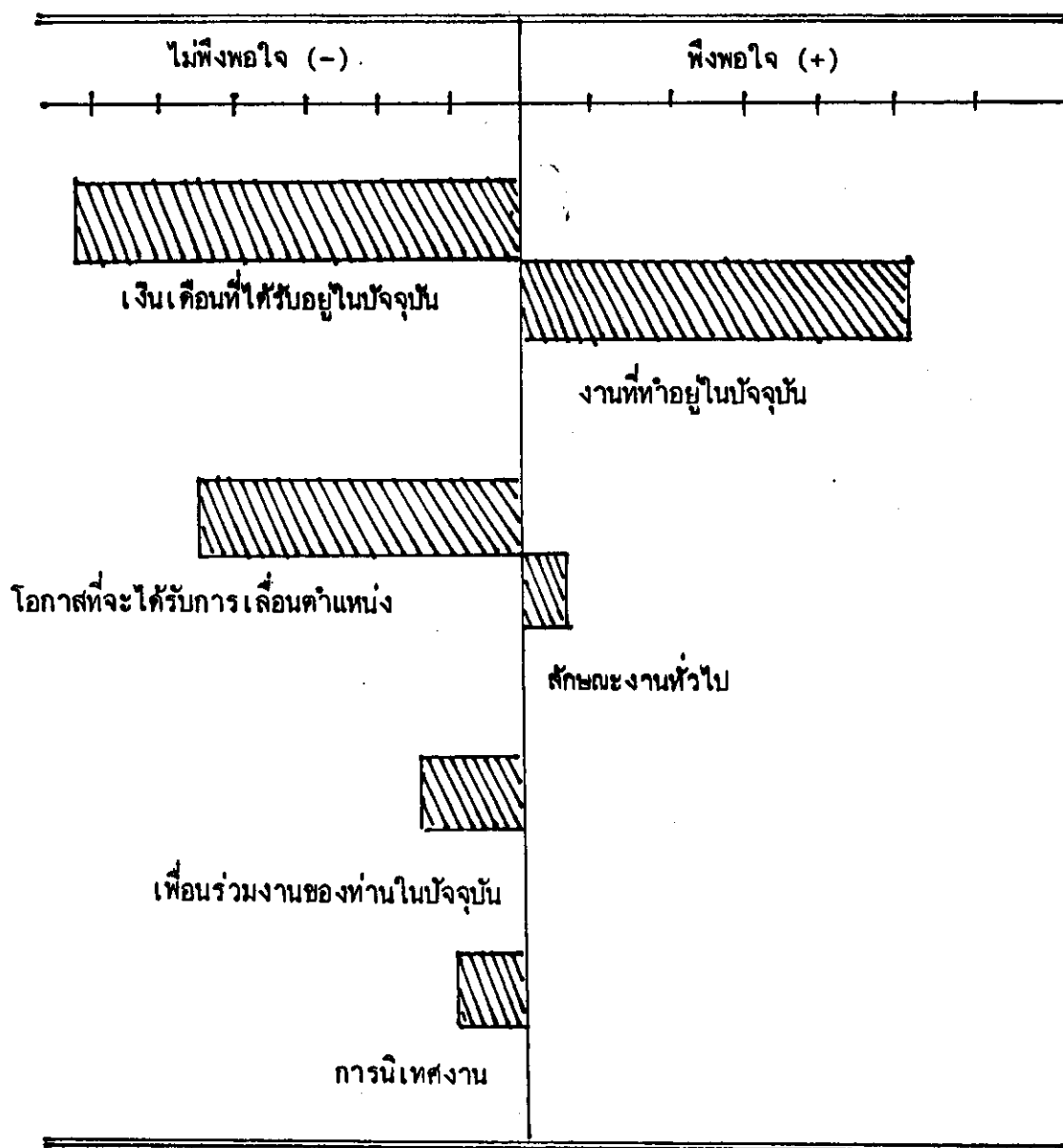
องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.2553	5.3342
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	10.4397	3.6470
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	11.2695	3.7830
4. การนิเทศงาน	25.9645	6.3861
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	25.7695	6.3088
6. ลักษณะงานทั่วไป	27.5780	5.7389

จากตาราง 3 แสดงว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์ประกอบ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 32.2553 10.4397 11.2695 25.9645 25.7695 และ 27.5780 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ค่าตัวกลาง	ค่าความพึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.2553	27	5.2553
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	20.8794	27	-6.1206
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	22.5390	27	-4.4610
4. การนิเทศงาน	25.9645	27	-1.0355
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	25.7695	27	-1.2305
6. ลักษณะงานทั่วไป	27.5780	27	0.5780

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในองค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงาน
ทั่วไป มีค่าความพึงพอใจเป็น 5.2553 และ 0.5780 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจในเงินเดือน
ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน
ของท่านในปัจจุบัน มีค่าความพึงพอใจเป็น -6.1206 -4.4610 -1.0355 และ -1.2305
ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามหัวแม่เหล็ก การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูและประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน

องค์ประกอบ	เพศชาย		เพศหญิง		t	P < /t/
	N = 151		N = 131			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.7917	0.2854	1.7921	0.3095	-0.0124	0.9901
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่						
ในปัจจุบัน	1.1155	0.3981	1.2111	0.4087	-1.9877	0.0478*
3. โอกาสที่จะได้รับการ						
เลื่อนตำแหน่ง	1.2626	0.4104	1.2400	0.4327	0.4508	0.6524
4. การนิเทศงาน	1.3450	0.3311	1.3913	0.3412	-1.1532	0.4298
5. เพื่อนร่วมงานของ						
ท่านในปัจจุบัน	1.3719	0.3565	1.3382	0.3016	0.8475	0.3974
6. ลักษณะงานทั่วไป	1.4506	0.2675	1.4523	0.3385	-0.0474	0.9623
รวม	1.4760	0.1891	1.4864	0.2077	-0.4407	0.6598

* P < .05

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่า ครูอาจารย์เพศชาย

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ
ที่ต่างกัน

องค์ประกอบ	ได้รับการ		ยังไม่ได้รับ		t	P > t
	อบรมแล้ว		การอบรม			
	N = 152		N = 130			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.8190	0.2922	1.7602	0.2990	1.6668	0.0967
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน	1.0811	0.3964	1.2521	0.3973	-3.6070	0.0004*
3. โอกาสที่จะได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง	1.2500	0.4387	1.2547	0.3994	-0.0934	0.9256
4. การนิเทศงาน	1.3261	0.3014	1.4137	0.3681	-2.1962	0.0289*
5. เพื่อนร่วมงานของ ท่านในปัจจุบัน	1.3400	0.3473	1.3753	0.3134	-0.8890	0.3748
6. ลักษณะงานทั่วไป	1.5079	0.2771	1.3854	0.3172	3.4617	0.0006**
รวม	1.4781	0.1978	1.4840	0.1982	-0.2483	0.8041

*P < .05

**P < .001

จากตาราง 6 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่าครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการนิเทศงานมากกว่าครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้ว และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้วมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานทั่วไปมากกว่าครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรม

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

องค์ประกอบ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	P > t
	N = 149		N = 133			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1.7945	0.2742	1.7890	0.3202	0.1553	0.8767
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่						
ในปัจจุบัน	1.2468	0.3829	1.0626	0.4087	3.9055	0.0001***
3. โอกาสที่จะได้รับการ						
เลื่อนตำแหน่ง	1.2475	0.3985	1.2573	0.4449	-0.1938	0.8465
4. การนิเทศงาน	1.4030	0.3574	1.3256	0.3066	1.9388	0.0535
5. เพื่อนร่วมงานของ						
ท่านในปัจจุบัน	1.3758	0.3127	1.3343	0.3523	1.0467	0.2962
6. ลักษณะงานทั่วไป	1.3970	0.3013	1.5124	0.2920	-3.2580	0.0013**
รวม	1.4899	0.1877	1.4706	0.2085	0.8160	0.4152

** P < .01

*** P < .001

จากตาราง 7 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยส่วนรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ พิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานทั่วไปมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตอนที่ 4 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามองค์ประกอบเกี่ยวกับ
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป โดยพิจารณาความถี่
สูงสุดใน 3 อันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบ ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความถี่ประเด็นเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
1.1 ควรมีแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	197
1.2 ควรจัดส่งครูอาจารย์เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ	145
1.3 ควรมีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	108
1.4 ควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	100
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	
2.1 ควรมีการปรับเงินเดือนครูให้เท่ากับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูที่มีวุฒิเหมือนกัน	253
2.2 ควรมีการกำหนดขึ้นเงินเดือนให้เป็นแนวเดียวกันกับทุกโรงเรียนอย่างยุติธรรม	237
2.3 ควรมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าหมวดวิชาตามความเหมาะสมกับฐานะการเงินของโรงเรียน	200
2.4 ควรมีเงินพิเศษให้แก่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	195

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	
3.1 ควรมีการเลื่อนตำแหน่งของครูให้สูงขึ้นตามความสามารถของผลงาน	204
3.2 ควรเปิดโอกาสให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีโอกาสไปสอบคัดเลือกเข้าทำงานอื่น ๆ โดยไม่มีข้อผูกพันกับโรงเรียนสังกัด	200
3.3 ในการเลื่อนตำแหน่งควรให้ครูหัวหน้าหมวดและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	190
4. เกี่ยวกับการนิเทศงาน	
4.1 ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนโดยครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกคณะกรรมการนิเทศ	212
4.2 ควรมีการอบรมสัมมนาให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจตรงกันกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศ	196
4.3 ควรให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนร่วมกัน	175
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	
5.1 ควรให้ครูอาจารย์ในหมวดต่าง ๆ มีโอกาสเลือกหัวหน้าหมวดวิชาของตน	240
5.2 ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	200
5.3 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม	185
6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป	
6.1 ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม	174

ตาราง 8 (ต่อ)

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
6.2 ควรมีการจัดอุปกรณ์ สื่อการสอน เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ	165
6.3 ควรมีการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนให้เหมาะสมกับสภาพ	155

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวตามลำดับหัวข้อต่อไปคือ. ความมุ่งหมายในการค้นคว้า วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การศึกษาค้นคว้า อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ตามลำดับ

ความมุ่งหมายในการค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันในด้าน เพศ การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครู และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

วิธีดำเนินการค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรคือ ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 จำนวน 1,061 คน สุ่มมาเป็นตัวอย่าง 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำเร็จรูป JDI (job descriptive index) ของ สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1985) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่น .80 โดย วีระชัย เสมากักดิ์ (Semapakdi. 1987 : 35) 35) ได้แปลเป็นภาษาไทยไว้และผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากผู้แปลให้ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญสามส่วนคือ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบตัวแปรอิสระด้านเพศ การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภายใต้ข้อประกอบเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชาได้ ถึงผู้บริหารหรือครูใหญ่โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับครูอาจารย์ และส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 285 ชุด ได้รับคืน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.94 เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นสามตอนดังนี้

ตอนที่ 1 หาค่าร้อยละเพื่อทราบอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าตัวกลาง โดยจำแนกตามองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบตัวแปรตามสมมติฐานวิธีทดสอบค่า t -test

ตอนที่ 3 ประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยจัดลำดับเป็นรายประเด็น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. องค์ประกอบความพึงพอใจของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 สรุปได้ดังนี้

1.1 ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในด้านการทำอยู่ในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) จัดเป็นปัจจัยกระตุ้น

1.2 ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ไม่พึงพอใจสูงสุดคือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และรองลงมาได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อย่นร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และการนิเทศงานซึ่งตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) จัดเป็นปัจจัยค้ำจุน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามตัวแปร เพศ การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครู และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 6 องค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ในวิชาครูแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 6 องค์ประกอบพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่ามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ได้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ควรมีแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ควรจัดส่งครูอาจารย์เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ควรมีการปรับเงินเดือนครูให้เท่ากับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูที่มีอยู่เหมือนกัน ควรกำหนดขึ้นเงินเดือนให้เป็นแนวเดียวกันทุกโรงเรียนอย่างยุติธรรม ควรมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าหมวดวิชา ตามความเหมาะสมกับฐานะการเงินของโรงเรียน และควรมีเงินพิเศษให้แก่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

3.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ควรมีการเลื่อนตำแหน่งของครูให้สูงขึ้นตามความสามารถและผลงาน ควรเปิดโอกาสให้ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีโอกาสไปสอบคัดเลือกเข้าไปทำงานอื่น ๆ โดยไม่มีข้อผูกพันกับโรงเรียนสังกัด และในการเลื่อนตำแหน่งควรให้ครูหัวหน้าหมวดและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

3.4 เกี่ยวกับการนิเทศงาน ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการเลือกคณะกรรมการนิเทศ ควรมีการอบรมสัมมนาให้มีความเข้าใจตรงกันในจุดมุ่งหมายของการนิเทศ และควรให้ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการสอนร่วมกัน

3.5 เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน ควรให้ครูอาจารย์ในหมวดต่าง ๆ มีโอกาสเลือกหัวหน้าหมวดวิชาของตน ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม

3.6 เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป 'ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ควรมีการจัดอุปกรณ์สื่อการสอน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เพียงพอ และควรมีการมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน

อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีประเด็นน่าสนใจควรนำมาอธิบายดังนี้

1. ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่าครูเพศชาย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย เสมากักดี (Semapakdi. 1987 : Abstract) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องเพศ และ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 166 - 172) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเรื่องเพศไม่มีความแตกต่างกัน

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์เพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 3 ต่างมีหน้าที่รับผิดชอบตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นแนวเดียวกัน และสภาพสังคมไทยและวัฒนธรรมไทยให้ความเท่าเทียมกันทั้งเพศหญิงและเพศชายในเรื่องต่าง ๆ ทางกฎหมายและการทำงาน ซึ่ง อีรศักดิ์ ส่งทอง (2533 : 92) ชี้ให้เห็นว่า แม้ครูจะมีเพศต่างกันแต่ก็มีสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ได้เท่าเทียมกัน มีสิทธิที่จะศึกษาค้นคว้าและเข้ารับการประชุมอบรมได้เท่าเทียมกัน และในปัจจุบันความแตกต่างในเรื่องเพศไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด เพราะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยให้ทุกคนปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2527 : 30) จากเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นสาเหตุให้ครูอาจารย์ทั้งสองเพศมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

1.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันพบว่า ครูอาจารย์เพศหญิงมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับมากกว่าเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า โดยสภาพทั่วไปโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาส่วนมากมักตั้งอยู่ในเมืองใหญ่ ครูอาจารย์มีความสะดวกในการเดินทาง เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานค่อนข้างน้อย และไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของบ้านเรือนและทรัพย์สินมาก รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้รวดเร็ว จึงมีความตั้งใจปฏิบัติงานได้เต็มที่ ส่วนครูอาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศหญิงน่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์เพศชายมักได้รับมอบหมายงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้มีความรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่แต่ไม่มีการเพิ่มเงินพิเศษให้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 276) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ผู้ชายให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน และวิชาการมากกว่าผู้หญิง

น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านผู้บริหารหรือผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจที่ได้รับมอบหมาย กับเงินเดือนที่ได้รับให้เหมาะสมกับสภาพของงาน และส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีรายได้พิเศษ เช่น ให้เงินพิเศษแก่ครูที่มีภารกิจในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการสอน เพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น

2. ครูอาจารย์ที่มีการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ที่ผ่านและไม่ผ่านการอบรมนั้น ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 25) ใ้บัญญัติไว้ว่า ครูอาจารย์ที่จบทางสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะต้องสอบวิชาครู พ.ม..ให้ได้ สำหรับครูอาจารย์ที่จบวุฒิปริญญาตรี วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะต้องสอบวิชาชุดครูให้ได้ 4 ชุด ส่วนครูอาจารย์ที่จบวุฒิปริญญาตรี จะต้องสอบวิชาชุดครูให้ได้ 2 ชุด โดยบังคับวิชาครู 1 วิชา สรุปว่า ครูอาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้วิชาครูโดยเท่าเทียมกัน ส่วนสาเหตุอีกประการหนึ่งน่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มสามารถที่จะศึกษาความรู้ได้จากสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพราะโรงเรียนมักอยู่ในเมืองใหญ่ หนังสือวารสาร เอกสารต่าง ๆ ทางวิชาการ ครูทั้งสองกลุ่มสามารถศึกษาความรู้ได้ จึงเป็นสาเหตุทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันพบว่า ครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่าครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมักเป็นครูที่เข้าทำงานใหม่ มีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น และอุดมการณ์สูง ยังไม่มีการครอบครวัที่ต้องรับผิดชอบมากนัก มีความรู้สึกที่เงินเดือนเหมาะสมกับสภาพงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้วมีความรู้สึกที่สามารถทำงานในด้านการสอนและงานอื่น ๆ ได้ตามลักษณะงานได้มากกว่าครูที่ยังไม่ได้รับการอบรม และมักจะมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานสอนอีกด้วย จึงเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้แต่ได้รับเงินค่าตอบแทนเท่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ มนูญ บุญเชิด (2519 : 122) กล่าวว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความพึงพอใจมากกว่าครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้ว

น่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ถ้าผู้บริหารหรือผู้ได้รับใบอนุญาตเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสามารถทำได้โดยการนาระบบ คิว.ซี. (quality circle) เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมและยังไม่ได้รับ

การอบรมได้ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันพิจารณาปรับปรุงงานของตนเอง ใต้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีโอกาสช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งผลให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงาน พบว่า ครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความพึงพอใจในการนิเทศงานมากกว่าครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความต้องการรับการนิเทศมากกว่า เพราะงานนั้น ๆ จะต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครูอาจารย์ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น การสอน การผลิตสื่อการสอน และเทคนิคการถ่ายทอดกระบวนการเรียนการสอน ครูอาจารย์จึงมีความอยากรับการนิเทศเพื่อนำไปใช้พัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ละเมียด ลิมอักษร (2516 : 56) อธิบายว่า ครูอาจารย์ที่ไม่ได้รับการอบรมจะมีประสบการณ์น้อย จะทำให้เกิดความวิตกกังวลและมีปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ครูที่ผ่านการอบรมแล้วมีความรู้สึกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจึงไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศ

น่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ถ้าผู้บริหารหรือผู้รับใบอนุญาตได้มีการจัดการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน โดยให้ครูอาจารย์ที่ผ่านการอบรมแล้วเป็นหัวหน้า ในการรับผิดชอบอบรมครูที่ยังไม่ได้รับการอบรม ตลอดจนการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป พบว่า ครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้วมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปมากกว่าครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ลักษณะงานทั่วไปที่ได้รับการมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกเพลิดเพลิน มีศักดิ์ศรี คำนวณ ซึ่งครูอาจารย์ที่ได้รับการอบรมแล้วมีความรู้ความเข้าใจ มีความคล่องตัวในการทำงานสูง

ได้รับการยกย่อง ทำงานทั่ว ๆ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรม ที่จะต้องประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ละเมียด ลิมอักษร (2516 : 56) อธิบายว่า ครูอาจารย์ที่ไม่ได้รับการอบรม และมีประสบการณ์ในลักษณะงานทั่วไปน้อย จะทำให้เกิดความวิตกกังวล ไม่สนุกเพลิดเพลินกับงานที่ทำ และเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานได้ จากเหตุผลดังกล่าวน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูอาจารย์ที่ผ่านการอบรมแล้วมีความพึงพอใจในลักษณะงานทั่วไปสูง

น่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ถ้าผู้บริหารหรือผู้รับใบอนุญาตได้สำรวจความถนัดความสามารถของครู เพื่อมอบหมายงานทั่วไปให้เหมาะสม และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่ผ่านการอบรมได้มีเทศครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะงานทั่วไปได้อย่างเหมาะสม

3. ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบแตกต่างกันคือ องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และองค์ประกอบที่เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชัย ศรีใส (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูผู้สอนวิชาการทำงานและอาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และ นิคม พรหมย้อย (2529 : 69 - 70) พบว่า ครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และ ศุภฤกษ์ ทองประยูร (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูอาจารย์สหวิทยาลัยทักษิณที่มีประสบการณ์มาก ประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา มีการเรียนการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ และหลักสูตรในวิชาพื้นฐานทั่วไปกับวิชาแกนธุรกิจสัมพันธ์ จะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โรงเรียนส่วนใหญ่จึงกำหนดให้ครูสอนวิชาดังกล่าว

เป็นบุคคลคนเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 18) และสาเหตุอีกประการหนึ่งคือ ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่มได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อภาคพิเศษ และศึกษาต่อโดยใช้สื่อทางไกลประเภทต่าง ๆ, ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 310) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันเปิดกว้าง ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะต้องพยายาม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากจะต้องได้รับการพัฒนาเช่นกัน เพื่อพัฒนา ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครูอาจารย์ทั้งสองกลุ่ม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3.1 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจ ในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มักเข้ามาทำงานใหม่ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากับวุฒิที่รัฐบาลกำหนด มีความรู้สึกว่าพึงพอใจ เพราะครอบครัวมักมีขนาดเล็กไม่ต้องรับภาระมากนัก และส่วนมากมักเป็นครูหนุ่มสาวที่มี อุดมการณ์ในการทำงานสูง อ้อม ประนอม (2531 : 18) กล่าวว่า อุดมการณ์เป็นสิ่งที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูมีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของครูสูง และงานครูเป็นงานที่มีเกียรติ อาชีพหนึ่ง ซึ่งครูที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องการความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง กิตติมา ปรีดีคิลก (2529 : 121) กล่าวว่า ความรู้สึกมีความสำเร็จในผลงานทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จะได้รับเงินเดือน เหมือนกัน แต่รัฐไม่ได้กำหนดขึ้นเงินเดือนให้เป็นหลักเกณฑ์แน่นอน ทำงานมานานแต่การ ขึ้นขึ้นเงินเดือนอยู่กับผู้บริหารหรือผู้รับใบอนุญาตจะพิจารณาตามสภาพรายได้ของโรงเรียน ซึ่งครูอาจารย์มีความรู้สึกทำงานมานานมีความชำนาญในหน้าที่การงาน สามารถมองเห็น ภาพรวมของงานได้ชัดเจนกว่า น่าจะมีค่าตอบแทนเป็นเงินพิเศษมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ควิตูควัว (Quituqoa. 1975 : 1224 - A) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ในการทำงาน จากสาเหตุดังกล่าว

น่าจะเป็นสาเหตุให้ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์งานต่ำ มีความพึงพอใจในเงินเดือนมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก

น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ถ้าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน นำดอกเบี้ยจากเงินกองทุนเลี้ยงชีพมาให้กับครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เป็นเงินทำงานนาน หรือนำดอกเบี้ยนั้นสมทบเข้าเป็นเงินต้นให้กับครูอาจารย์เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในลักษณะงานทั่วไปมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 58) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานตามลักษณะงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย และ สาโรช สีนวล (2534 : 70) พบว่า ศึกษาพิเศษอำเภอ ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปน้อยกว่า 5 ปี และ นิพนธ์ จิราพงศ์ (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจต่างกันในด้านลักษณะงาน

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความคล่องตัว มีความเข้าใจลักษณะงานทั่วไป สามารถมองเห็นภาพรวมของงานได้ชัดเจนกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ทำให้มีความพึงพอใจในลักษณะงานทั่วไปมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมักเป็นครูใหม่ที่จะต้องศึกษางานระยะหนึ่งและมีความวิตกกังวลสูง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ละเมียด ลิมอักษร (2516 : 56) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากจะรู้วิธีแก้ปัญหามากขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความรู้สึกวิตกกังวลต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ถ้าหากสถานศึกษาได้จัดให้มีการฝึกอบรมครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี โดยให้ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากเป็นแกนนำในการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานในลักษณะงานทั่วไปมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเป็นระยะ ๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ
2. ควรมีการจัดสรรเงินทำงานนานให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ทำการสอนมานานปี นอกเหนือจากเงินกองทุนสงเคราะห์
3. ควรกำหนดระบบขึ้นเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชน และให้ถือปฏิบัติทุกโรงเรียน
4. ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาควรได้มีการนิเทศ ติดตามผลการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทุกภาคเรียน หรือทุกปี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา โดยใช้ตัวแปรใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดวิจัยมาก่อน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษาอื่น เพื่อสรุปเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2529.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, 2534.
- _____. บันทึกประจำวัน ปี 2532. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2532.
- _____. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเตคโปรดัคชั่น, 2520.
- _____. รวมระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กองโรงเรียนอาชีวศึกษา, 2531.
- คำนึ่ง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- จรรยา ชูลาภ. "การวิจัยการศึกษา," ใน การอบรมศึกษานิเทศก์ เล่ม 2. หน้า 327 - 332. กรุงเทพฯ : โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2524.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- จิรพจน์ สุรนาถนิษฐ์กุล. สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

- ชวน เตียวสกุล. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อักสำเนา.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
2529.
- ธนู แสงวงศ์. "แนวคิดในการจัดการศึกษาระดับปริญญา," รวมบทความอาชีวศึกษา.
หน้า 60 - 71. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิทยากร, 2517.
- ธิดา หอวัฒนกุล. การจัดการนิเทศในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
อักสำเนา.
- นิคม พรหมย้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อักสำเนา.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2519.
- บัญชา พูนพั่ง. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนกัณธาร สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรอด ศรีสัมฤทธิ์. การศึกษาเอกชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2526.
- เบญจา สวัสดิโอ. การบริหารบุคคล. เชียงใหม่ : โครงการผลิตตำรา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2519.
- ปราณี อารยะศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2519. อักสำเนา.

- พนม พงษ์ไพบูลย์. "ทัศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษา
แห่งชาติ. 23(6) : 7 - 9 ; สิงหาคม - กันยายน 2532.
- พา ไชยเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูโรงเรียนราษฎร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อัดสำเนา.
- พิชัย ศรีโส. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและอาชีพ
โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
 สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบูลย์ วิสัยจร. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- ปิฎก โสธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- บุญ บุญเชิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- เรือง เจริญชัย. "การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ," ใน เอกสารประกอบการสัมมนาผู้บริหาร
และครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา. ม.ป.ท., 2534.
- ละเมียด ลิมอักษร. "ปัญหาของครู," วารสารแนว. 7 : 56 ; มิถุนายน - กรกฎาคม
 2516.
- วิจิตร ศรีส้าน. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน เล่ม 1
หน่วยที่ 1 - 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530.
- วิจิตร วรทบางกูร และสุพิชญา อีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.
 พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ : ณิชการพิมพ์, 2523.

- วิลาวัลย์ ต้นวัฒนพงศ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนราษฎร์ราษฎร์ศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. การวิจัยเพื่อกำหนดมาตรฐานโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2517. อัดสำเนา.
- _____. คำสั่งที่ ศธ. 1008/11872 เรื่อง การอบรมสัมมนาปฏิบัติการการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2524.
- _____. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็คนครศึกษา, 2520.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- _____. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- _____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- _____. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.
- _____. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. สารพัฒนาหลักสูตรบทความเรื่องคุณธรรมข้าราชการไทยสมัยนี้. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2531.
- สาโรช สีนวล. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- สำคัญ เพชรทอง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527.

- สุธรรม เชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค
ในเขตการศึกษา 2. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, 2524.
- เสถียร เหลืองอร่าม. วิทยาการจัดการ. กรุงเทพฯ : แพรวพินิจ, 2525.
- เสนาะ ตีเียว และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 2525.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อ้อม ประนอม. "ปัญจศรธา," ข่าวครุสภา. 13(18) : กุมภาพันธ์ 2531.
- อาชีวศึกษา, กรม. "ความต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษา," วารสารข่าวตลาดแรงงาน
อาชีวศึกษา. 3(23) : 14 เมษายน 2531.
- อารี เพชรผุค. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.
- Applewhite, P.B. Organization and Behavior. Englewood Cliffs,
 New Jersey : Prentice-Hall, 1965.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusetts :
 Harvard University Press, 1968.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personnel Management.
 Cincinnati Ohio : South Western Publishing Company, 1968.
- Dessler Gery. Organization & Management. Virginia : Reston
 Publishing Company, 1982.
- Ghiselli, Edwin E. and Charence W. Brown. Personnel and Industrial
Psychology. New York : McGraw-Hill, 1955.

- Gilmer, Von Haller B. Industrial and Organization Psychology.
New York : McGraw-Hill Book Company, 1966.
- Good, Carter Victor. Dictionary of Education. 3rd ed. New York :
McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Guilford, J. and David E. Gray. Motivation and Modern Management.
Massachusetts : Addison-Wesley Publishers, 1970.
- Harris, Chester W. Encyclopedia of Education Research. New York :
Macmillan Company, 1960.
- Herzberg, Frederick and others. The Motivation to Work. New York :
John Wiley and Sons, 1959.
- Hutchison, Charl W. "Measuring Job Satisfaction of Classification
School Employees," Dissertation Abstracts International.
32 : 4289 - A ; February, 1972.
- Jackson, Dale R. "A Study of University Administration Perception
Related to the Factors of Harzberg's Motivation Hygiene
Theory," Dissertation Abstracts International. 25(12) :
7560 - A ; July, 1974.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research Activities," Journal of Education and Psychological
Measurement. 30 : 607 - 610 ; 1970.
- Locke, E.A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," Industrial
and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976.
- McCormick, Ernest J. and Tiffin Joseph. Industrial Psychology.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1974.
- Morse, Nancy C. Satisfaction the White Collar Job. Michigan :
University of Michigan Press, Ann-Arbor, 1955.
- Nigro, Felix B. Public Administration. New York : McGraw-Hill Book
Company, 1969.

- Panagos, Richard A. "Job Satisfaction and Central Life Interests among Educational Administrations," Dissertation Abstracts International. Vol.45 No.12 : 3503 - A ; June, 1985.
- Pasuwan, Charoomg. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstracts International. Indiana University, Vol.25 No.11 : 6251 - A.
- Porter, Lyman W. and Edward E. Lawler. Managerial Attitude and Performance. Illinois : Richard D. Irwin, 1968.
- Schmidt, Willard G. "Job Satisfaction among Secondary School Administration," Dissertation Abstract International. 35 : 8583 - A ; August, 1975.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York : McGraw-Hill Book Company, 1964.
- Semapakdi Virachai. "A Study of Job Satisfaction of Elementary School Teachers in Phuket Province Thailand," A Dissertation Presented to the Faculty of Graduate School. University of Missouri - Columbia, July, 1987.
- Sergiovanni, Thomas J. Educational Governance and Administration. New Jersey : Prentice-Hall, 1980.
- Smith, Patricia Cain and C.J. Granny. "Psychology of Men at Work," Annual Review of Psychology. Vol.19, 1968.
- Smith, Patricia C. and others. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago, Illinois : Rand McNally & Company, 1969.

Strauss and Sayles. Personnel : The Human Problem of Management.

New Jersey : Englewood Cliff, 1960.

Tiffin, J. and Ernest J. McCormick. Industrial Psychology. Englewood
Cliffs, New York : Prentice-Hall, 1974.

_____. Industrial Psychology. New York : George Allen and
Urvin Limited, 1968.

Webster. New International Dictionary. 3rd ed. Massachusetts :
G & C Meriam Company, 1971.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ นพก. พิเศษ/2535

โรงเรียนนครพนนวิทยการ อ.เมือง
จ.นครศรีธรรมราช 80000

8 เมษายน 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวแข นรังศิยา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

ดิฉันใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขต
การศึกษา 3

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากักดิ์ ประธาน

อาจารย์ประติษฐ์ วงสะวิบูลย์ กรรมการ

สิ่งที่ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการทำ
วิทยานิพนธ์

ดิฉันรู้สึกเป็นพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่ดิฉัน

ขอแสดงความนับถือ

(นางดวงแข นรังศิยา)

อาจารย์ใหญ่

นครพนนวิทยการ

โทร. 342111

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

ผู้วิจัย
นางดวงแข นรังศิยา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

คณะกรรมการผู้ควบคุมการทำปริญญานิพนธ์
อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดิ์ ประธานกรรมการ
อาจารย์ประสิทธิ์ วังสะวิบูลย์ กรรมการ

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อ
ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการกำหนดค่าตอบแทน
การจัดสวัสดิการ และนำมาปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
เพื่อให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การได้นาน การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จ
ลงได้ด้วยความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างจริงจัง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้
ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่านและสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 เครื่องมือสำเร็จรูป เป็นแบบสอบถามดัชนีบรรยาย
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางดวงแข นรังศิยา

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา

ส่วนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

คำแนะนำ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. การพัฒนาความรู้ในด้านวิชาชีพ

() ได้รับการอบรมแล้ว

() ยังไม่ได้เข้ารับการอบรม

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

คำแนะนำ

ให้พิจารณางานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

.....เป็นงานที่ดี

.....เป็นงานง่าย

.....เป็นงานสบาย

.....เป็นงานที่หนัก

.....เป็นงานที่เหนื่อย

.....เป็นงานที่น่าเบื่อ

.....เป็นงานที่ท้าทาย

.....เป็นงานที่น่าพอใจ

.....เป็นงานที่พิเศษสุด

.....เป็นงานที่มีเกียรติ

.....เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ

.....เป็นงานที่เป็นประโยชน์

.....เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกอึดอัด

.....เป็นงานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน

.....เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

.....เป็นงานที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อสุขภาพ

.....เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความขบขันใจ

.....เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับเงินเคียนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

คำแนะนำ

ให้พิจารณาเงินเคียนที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

-ดีมาก
-ไม่ก็เลย
-ยุติธรรม
-ไม่มีความมั่นคง
-ต่ำกว่าที่ควรจะได้
-น้อยกว่าที่ควรจะได้
-รายได้เกือบจะไม่พอยังชีพ
-รายได้เพียงพอกับรายจ่ายตามปกติ
-รายได้มากพอแก่การใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

คำแนะนำ

ให้พิจารณาโอกาสที่ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

-มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งดี
-มีการเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ
-ช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งดี
-เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ
-ไม่ค่อยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
-โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งดีพอสมควร
-มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจำกัด
-ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งตัน)
-นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับการนิเทศงาน

คำแนะนำ

ให้พิจารณาการนิเทศงานที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|-----------------|---|
|ไม่ดี |รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา |
|หัวแข็ง |มีอำนาจในการชักจูง |
|ทันสมัย |ไม่ให้คำแนะนำมากพอ |
|ไม่สุภาพ |มีการเลือกที่รักมักที่ชัง |
|น่ารำคาญ |สามารถติดต่อได้ตลอดเวลา |
|เอาใจยาก |มีความรู้สึกเกี่ยวกับงานดี |
|เกียจคร้าน |ไม่มีประสิทธิภาพในการวางแผน |
|ชมผลงานดี |ขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้า |
|เฉลียวฉลาด |บอกให้ข้าพเจ้ารู้ว่าผลงานของข้าพเจ้า |
| | เป็นอย่างไร |

ตอนที่ 5 เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน

คำแนะนำ

ให้พิจารณาเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย × หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ? หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|---------------------------------|--|
|เพื่อนร่วมงานชักช้า |เพื่อนร่วมงานเปรี๊ยะปราด |
|เพื่อนร่วมงานหัวแข็ง |เพื่อนร่วมงานทำงานรวดเร็ว |
|เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์ |เพื่อนร่วมงานชอบช่วยเหลือ |
|เพื่อนร่วมงานสมองช้า |เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบ |
|เพื่อนร่วมงานไม่น่าคบ |เพื่อนร่วมงานชอบขบขันมีจินตนาการ |
|เพื่อนร่วมงานเฉลียวฉลาด |เพื่อนร่วมงานแคล่วคล่องว่องไว |
|เพื่อนร่วมงานเกียจคร้าน |เพื่อนร่วมงานชอบทำตัวเป็นศัตรู |
|เพื่อนร่วมงานพูดมาก |เพื่อนร่วมงานกระตุ้นให้กระตือรือร้น |
|เพื่อนร่วมงานน่าเบื่อหน่าย | ในการทำงาน |
|เพื่อนร่วมงานมีความสนใจแคบ | |

ตอนที่ 6 เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป

คำแนะนำ

ให้พิจารณาลักษณะรวมโดยทั่วไปที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่า ข้อความข้างล่างนี้ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ทำเครื่องหมาย x หน้าข้อความที่ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ๑ หน้าข้อความที่ท่านไม่แน่ใจ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| เป็นงานที่ดี | เป็นงานในอุดมการณ์ |
| เป็นงานที่ไม่ดี | เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ |
| เป็นงานที่น่าทำ | เป็นงานที่คุ้มค่าเวลาที่ทำ |
| เป็นงานที่แย่มาก | เป็นงานที่แย่กว่างานอื่น ๆ |
| เป็นงานที่ดีเยี่ยม | เป็นงานที่ดีกว่างานอื่น ๆ |
| เป็นงานที่ต่ำต้อย | เป็นงานที่ไม่คุ้มค่าเวลาที่ทำ |
| เป็นงานที่ไม่อยากทำ | เป็นงานที่ไม่สมบูรณ์แบบ |
| เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ | เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีดีกว่างานอื่น |
| เป็นงานที่มีบางสิ่งบางอย่าง | เป็นงานที่ทำแล้วสนุกเพลิดเพลิน |
| ที่ข้าพเจ้าไม่เห็นพ้องด้วย | |

ส่วนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

คำชี้แจง

ถ้าจะให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ โรงเรียนหรือหน่วยงานของท่านควรจะทำ
 การอย่างไรบ้างในองค์ประกอบต่อไปนี้ ให้เขียนเสนอแนะในช่องทางขวามือ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
1. เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1. 2. 3. 4. 5.
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	1. 2. 3. 4. 5.

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
3. เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	1. 2. 3. 4. 5.
4. เกี่ยวกับการนิเทศงาน	1. 2. 3. 4. 5.
5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	1. 2. 3. 4. 5.
6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป	1. 2. 3. 4. 5.

ภาคผนวก ค

ตาราง 9 10 11 12

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง
6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	เพศชาย			เพศหญิง		
	N = 151			N = 131		
	$\bar{X}$	ค่าตัว กลาง	ค่าความ พึงพอใจ	$\bar{X}$	ค่าตัว กลาง	ค่าความ พึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.2517	27	5.2517	32.2595	27	5.2593
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน	20.0792	27	-7.0972	21.8018	27	-5.1982
3. โอกาสที่จะได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง	22.7284	27	-4.2716	22.3206	27	-4.6972
4. การนิเทศงาน	25.5563	27	-1.4437	26.4351	27	-0.5649
5. เพื่อนร่วมงานของ ท่านในปัจจุบัน	26.0662	27	-0.9338	25.4275	27	-1.5725
6. ลักษณะงานทั่วไป	27.5629	27	0.5629	27.5954	27	0.5954
รวม	132.8411			133.7786		

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในองค์ประกอบงานที่ทำอยู่ใน
ปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป และไม่พึงพอใจในองค์ประกอบเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนา
ความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ได้รับการ อบรมแล้ว N = 152			ยังไม่ได้รับ การอบรม N = 130		
	$\bar{X}$	ค่าตัว กลาง	ค่าความ พึงพอใจ	$\bar{X}$	ค่าตัว กลาง	ค่าความ พึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.7434	27	5.7434	31.6849	27	4.6849
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน	19.4606	27	-7.5394	22.5384	27	-4.4616
3. โอกาสที่จะได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง	22.5000	27	-4.5000	22.5846	27	-4.4154
4. การนิเทศงาน	25.1974	27	-1.8026	26.8615	27	-0.1385
5. เพื่อนร่วมงานของ ท่านในปัจจุบัน	25.4605	27	-1.5393	26.1308	27	-0.8692
6. ลักษณะงานทั่วไป	28.6513	27	-1.6513	26.3231	27	-0.6769
รวม	133.0329			133.5615		

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน โดยครูอาจารย์ที่ได้รับการ
อบรมแล้วมีความพึงพอใจในองค์ประกอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป ไม่พึงพอใจ
ในองค์ประกอบเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน

เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน ส่วนครูอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรมมีความพึงพอใจใน
องค์ประกอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน
เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานต่างกัน ในองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ต่ำกว่า 5 ปี			5 ปีขึ้นไป		
	N = 149			N = 133		
	$\bar{x}$	ค่าตัว กลาง	ค่าความ พึงพอใจ	$\bar{x}$	ค่าตัว กลาง	ค่าความ พึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	32.3020	27	5.302	32.2030	27	5.203
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน	22.4430	27	-4.557	19.1278	27	-7.8722
3. โอกาสที่จะได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง	22.4564	27	-4.5436	22.6316	27	-4.3684
4. การนิเทศงาน	26.6577	27	-0.3423	25.1880	27	-1.8120
5. เพื่อนร่วมงานของ ท่านในปัจจุบัน	26.1409	27	-0.8591	25.3534	27	-1.6466
6. ลักษณะงานทั่วไป	26.5436	27	-0.4564	28.7368	27	1.7368
รวม	134.0940			132.3609		

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ
ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่พึงพอใจในองค์ประกอบเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับ
การเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป
ส่วนครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ

เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป ไม่พึงพอใจในองค์ประกอบเงินเดือนที่ได้รับ
อยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานของท่าน
ในปัจจุบัน ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 เป็นรายองค์ประกอบและรายข้อ

องค์ประกอบ	ฯ
1. เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	
1. เป็นงานที่ดี	2.6135
2. เป็นงานที่ง่าย	0.4326
3. เป็นงานสบาย	0.4362
4. เป็นงานที่หนัก	2.1702
5. เป็นงานที่เหนื่อย	2.1312
6. เป็นงานที่น่าเบื่อ	0.6631
7. เป็นงานที่ท้าทาย	1.8262
8. เป็นงานที่น่าพอใจ	2.5426
9. เป็นงานที่วิเศษสุด	0.9433
10. เป็นงานที่มีเกียรติ	2.6277
11. เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	1.3723
12. เป็นงานที่เป็นประโยชน์	2.8014
13. เป็นงานที่ทำแล้วรู้สึกอึดอัด	0.8121
14. เป็นงานประจำที่ทำอยู่ทุกวัน	2.8440
15. เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	2.2766
16. เป็นงานที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อสุขภาพ	2.3511
17. เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความคับข้องใจ	0.9574
18. เป็นงานที่ทำแล้วเกิดความภาคภูมิใจ	2.4539
รวม	1.792

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$
2. เกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	
19. ต่ำมาก	1.0745
20. ไม่ดีเลย	0.7340
21. ยุติธรรม	2.0248
22. ไม่มีความมั่นคง	1.1099
23. ต่ำกว่าที่ควรจะได้	0.9716
24. น้อยกว่าที่ควรจะได้	1.0248
25. รายได้เกือบจะไม่พอยังชีพ	1.2270
26. รายได้เพียงพอกับรายจ่ายปกติ	1.9858
27. รายได้มากพอแก่การใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย	0.2872
รวม	1.1600
3. เกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	
28. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งดี	0.7624
29. มีการเลื่อนตำแหน่งสม่ำเสมอ	0.6170
30. ช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งดี	0.7447
31. เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	1.9255
32. ไม่ค่อยมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง	1.8014
33. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งดีพอสมควร	1.0709
34. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจำกัด	2.1702

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$
35. ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งต้น)	1.2943
36. นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม	0.8830
รวม	1.2522
4. เกี่ยวกับการนิเทศงาน	
37. ไม่ดี	0.9014
38. หัวแข็ง	0.5745
39. ทันสมัย	1.7837
40. ไม่สุภาพ	0.4113
41. น่ารำคาญ	0.7128
42. เอาใจยาก	0.9397
43. เกียจคร้าน	0.4397
44. ชมผลงานดี	2.0496
45. เจลี่ยวดลาด	1.9787
46. รู้จักเพื่อนหนักเพื่อนเบา	2.5213
47. มีอำนาจในการชักจูง	2.1135
48. ไม่ให้คำแนะนำมากพอ	1.4823
49. มีการเลือกที่รักมักที่ชัง	1.0461
50. สามารถติดต่อได้ตลอดเวลา	1.9716
51. มีความรู้สึกเกี่ยวกับงานดี	2.3652
52. ไม่มีประสิทธิภาพในการวางแผน	1.0957

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$
53. ขอความคิดเห็นจากข้าพเจ้า	1.5461
54. บอกให้ข้าพเจ้ารู้ว่าผลงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร	2.1312
รวม	1.3666
5. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน	
55. เพื่อนร่วมงานชักช้า	1.0780
56. เพื่อนร่วมงานหัวแข็ง	0.9752
57. เพื่อนร่วมงานซื่อสัตย์	1.9184
58. เพื่อนร่วมงานสมองช้า	0.5993
59. เพื่อนร่วมงานไม่น่าคบ	0.6525
60. เพื่อนร่วมงานเฉลียวฉลาด	1.8794
61. เพื่อนร่วมงานเกียจคร้าน	0.7695
62. เพื่อนร่วมงานพูดมาก	1.6879
63. เพื่อนร่วมงานน่าเบื่อหน่าย	1.0071
64. เพื่อนร่วมงานมีความสนใจแคบ	1.6241
65. เพื่อนร่วมงานเปรี๊ยะปราคา	1.4291
66. เพื่อนร่วมงานทำงานรวดเร็ว	1.5142
67. เพื่อนร่วมงานชอบช่วยเหลือ	2.3333
68. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบ	2.1485
69. เพื่อนร่วมงานชอบขู่มขู่ข่มขู่	1.5709
70. เพื่อนร่วมงานแคล่วคล่องว่องไว	1.6454

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$
71. เพื่อนร่วมงานชอบทำตัวเป็นศัตรู	0.6986
72. เพื่อนร่วมงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน	2.2376
รวม	1.3562
6. เกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป	
73. เป็นงานที่ดี	2.5461
74. เป็นงานที่ไม่ดี	0.2766
75. เป็นงานที่น่าทำ	2.4113
76. เป็นงานที่แย่มาก	0.2270
77. เป็นงานที่เครียด	1.1884
78. เป็นงานที่ต่ำต้อย	0.2872
79. เป็นงานที่ไม่อยากทำ	0.4965
80. เป็นงานที่เป็นที่ยอมรับ	2.7624
81. เป็นงานที่มีบางสิ่งบางอย่างที่ข้าพเจ้าไม่เห็นพ้องด้วย	2.2340
82. เป็นงานในอุดมการณ์	1.8830
83. เป็นงานที่ข้าพเจ้าพอใจ	2.3404
84. เป็นงานที่คุ้มค่าเวลาที่ทำ	2.0106
85. เป็นงานที่แยกว่างานอื่น ๆ	0.3865
86. เป็นงานที่ดีกว่างานอื่น ๆ	1.4823
87. เป็นงานที่ไม่คุ้มค่าเวลาที่ทำ	0.8723
88. เป็นงานที่ไม่สมบูรณ์แบบ	1.7411

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	$\bar{x}$
89. เป็นงานที่มีศักดิ์ศรีดีกว่างานอื่น	2.3688
90. เป็นงานที่ทำแล้วสนุกเพลิดเพลิน	2.0674
รวม	1.4515

ภาคผนวก ง

บทคัดย่อ

ภาคผนวก ง

บทคัดย่อ

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS
OF THE PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS
IN EDUCATIONAL REGION 3

AN ABSTRACT

BY

DUANGKHAE NARUNGSIIYA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational administration
at Srinakharinwirot University, Southern Campus

December 1992

The purpose of this research was to study and compare job satisfaction of the private vocational school teachers in the Educational Region 3, who differed in sex, advanced professional knowledge and working experience.

The sample subjects were 282 private vocational school teachers. The data gathering instrument was the Job Descriptive Index (JDI) which incorporates six facets of job satisfaction: Present Job, Present Pay, Opportunities for Promotion, Supervision, People on Your Job, and Job in General. The t-test was used to test the hypotheses.

The following are the research results:

1. The private vocational school teachers were satisfied with these two facets: Present Job and Job in General.

2. The private vocational school teachers were not satisfied with Present Pay, Opportunities for Promotion, People on Your Job and Supervision.

3. There was no significant difference among the teachers of different sexes in their perception of overall job satisfaction. However, in examining each facet there was significant difference at the .05 level on the facet of Present Pay.

4. There was no significant difference among the

teachers who differed in advanced professional knowledge in their views of the overall job satisfaction. Looking at each facet, it was found that there were significant differences at the .001 and .05 levels consecutively on the facets of Present Pay and Supervision.

5. There was no significant difference among the teachers who had different working experiences in their perception of the overall job satisfaction. Nevertheless, when examining each facet it was found that there were significant differences at the the .001 and .01 levels consecutively in the facets of Present Pay and Job in General.

Suggestions for the enhancement of job satisfaction of private vocational school teachers are as follows. There should be adjustment in the pay of private vocational teachers so that it would be the same as the government officials' of the same educational background. The same salary scale should be used fairly in all schools. Teachers with more than five years of working experience should be given extra bonus to increase working morale. There should be money allotted for administrative positions such as departmental and division heads in every school depending on its financial condition. Opportunities should be given freely to teachers who want to take placement examinations to work in other organizations. Finally, teachers should have opportunities to participate in all school activities.

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียน
เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3

บทคัดย่อ
ของ
ดวงแข นรังษิยา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2535

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ตามตัวแปรเพศ การพัฒนาความรู้ในวิชาครู และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา จำนวน 282 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม JDI (job descriptive index) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ งานที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และลักษณะงานทั่วไป สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าที (t-test) และแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการศึกษาค้นคว้า

1. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและลักษณะงานทั่วไป
2. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน และการนิเทศงาน
3. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีการพัฒนาความรู้ในด้านวิชาครูต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบเกี่ยวกับการนิเทศงานมีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเพื่อให้ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงาน คือ ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนครูให้เท่ากับ อัตราเงินเดือนของข้าราชการครูที่มีวุฒิเหมือนกัน ควรมีการกำหนดขึ้นเงินเดือนให้เป็น แนวเดียวกันทุกโรงเรียนอย่างยุติธรรม ควรมีเงินพิเศษให้กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ควรมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้าฝ่ายและ หัวหน้าหมวดวิชาตามความเหมาะสมกับฐานะการเงินของโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูมี โอกาสไปสอบคัดเลือกเข้าทำงานที่อื่นได้โดยไม่มีข้อผูกพัน และควรเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกอย่าง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวดวงแข ชื่อสกุล นรังศิยา

เกิดวันที่ 2 เดือนตุลาคม

พุทธศักราช 2489

สถานที่เกิด

922 ถนนชายนน้ำ อำเภอปากพนัง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

176/6 หมู่ที่ 7 ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง

จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ครูใหญ่

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนนครพัฒนศึกษา ซอยสายลม ถนนท่าช้าง

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2504 มัธยม 6 โรงเรียนสตรีปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2507 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) โรงเรียนฝึกหัดครู

นครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2509 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) วิทยาลัยครูสงขลา

พ.ศ. 2513 ปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร

พ.ศ. 2535 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคใต้