



วิทยานิพนธ์

V7466

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

**A STUDY OF JOB SATISFACTION OF THE INSTRUCTORS
IN PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS
IN GROUP 4 (THONBURI)**

วิทยานิพนธ์

ของ

นายวีรวิทย์ ลาภธนาพงศ์ศิริ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2548

วัน เดือน ปี..... 5 ส.ค. 2551.....
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

เลขทะเบียน..... 00216154.....

เลขเรียกหนังสือ.....

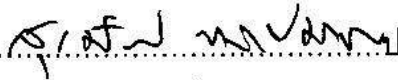
00216154
2551
22

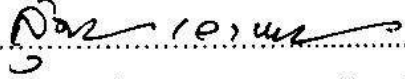
วิทยานิพนธ์ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
 ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)
โดย นายวีรวิทย์ ลาภนาพศิริ
สาขา การบริหารการศึกษา
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์
กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์

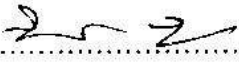
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

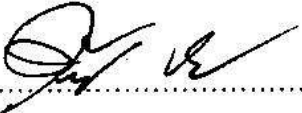
..........ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

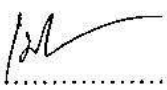
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..........ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ หลาบมาลา)

..........กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์)

..........กรรมการ
(นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

..........กรรมการและเลขานุการ
(ดร.เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รศ.ดร.สุนันทา เลาहनันทน์ ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้การแนะนำช่วยเหลือ ตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้อง ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และนายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สราวุธ เศรษฐจักร ดร.เดือนเพ็ญ ทองน่วม ผศ.ดร.ศรีไพโร คักดีรุ่งพงศากุล และนางสุจิตตรา ชาญไชย ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ศรีมงคล เทพเรณู คณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ด้านหลักการบริหาร พร้อมแนวคิดและประสบการณ์ต่างๆ

ขอขอบพระคุณครู โรงเรียนเอกชน ประสาทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ซึ่งไม่อาจจะกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดมา

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อรุ่งโรจน์ – คุณแม่นภา ลาภวรชัย ผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต พี่น้องทุก ๆ คน ของผู้วิจัย ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจอย่างดียิ่งตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการี ผู้ให้กำเนิดและคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วีรวิทย์ ลาภธนาพงศ์ศิริ

วีรวิทย์ ลาภานาพงศ์ศิริ (2548) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี). วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม : รศ.ดร.สุนันทา เลาหันทน์
ผศ.สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ
เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่ม
โรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้
ต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ ไปยังกลุ่ม
ตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ได้รับแบบ
สอบถามคืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.70 ใช้ค่าร้อยละ วิเคราะห์
ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานส่วนการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้ t - test และ F - test

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่ม
โรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล อยู่ในระดับมาก
2. ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีเพศ และอายุต่าง
กันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีระดับการศึกษา
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 ตามลำดับ
4. ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีประสบการณ์ใน
การทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

Weerawit Larpthanaphongsiri. (2548) A Study of Job Satisfaction of the Instructors in Private Vocational Schools in Group 4, Thonburi. Master's Thesis. Bangkok : Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. Advisor Committee : Associate Prof. Dr. Sunanta Laohanan, Assistant Prof. Suporn Limboriboon

The objectives of the study were to study the job satisfaction levels of the instructors in private vocational schools in Group 4, Thonburi, and to compare the job satisfaction levels as classified by sex, age, level of education, period of working experience, and salary. Five-point rating scale questionnaires were developed. Three hundred and two questionnaires were mailed to the sample group and 286 questionnaires were returned with 94.70 per cent rate of return. The data were analyzed by using percentages mean, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe test.

The research findings were as follows :

1. The overall job satisfaction levels towards the job performance of the instructors in private school Group 4, Thonburi were perceived at moderate levels except in four areas; namely, the career achievement, the working environment, the responsibilities, and interpersonal relationship which were perceived at high levels.

2. The instructors in private vocational schools in Group 4, Thonburi with differences in sex and age showed no significant difference in perception of overall job satisfaction including each individual area.

3. The instructors in private vocational schools in Group 4, Thonburi with differences in educational level showed no significant difference in perception of overall job satisfaction. However, upon the comparison of the satisfaction levels in each area, statistically significant differences in the areas of career advancement and, salary and fringe benefits were found at the .01 and .05 levels, respectively.

4. The instructors in private vocational schools in Group 4, Thonburi with differences in period of working experience and salary showed no significant difference in perception of overall job satisfaction. However, upon the comparison of the satisfaction levels in each area, statistically significant difference in policy and administration, and career achievement were found at the .01 levels.

สารบัญ

หน้า

ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ณ

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	8

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแบบวัด	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน.....	27

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน.....	28
ความหมายของการอาชีวศึกษา.....	28
ประเภทวิชาของการอาชีวศึกษา.....	28
การปฏิบัติงานของโรงเรียนอาชีวศึกษา.....	29
การบริหารและการจัดการศึกษาของ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ในประเทศ.....	32
ต่างประเทศ.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของครู.....	43
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี).....	45
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี).....	57

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	71
ขอบเขตของการวิจัย.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผลการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	76
 บรรณานุกรม.....	 78
 ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	83
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	90
ภาคผนวก ค ประวัติของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1. สรุปแนวคิดและทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี.....	25
2. แสดงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนครูในโรงเรียน และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน.....	39
3. ข้อมูลส่วนตัวของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี).....	43
4. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ในภาพรวม.....	46
5. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	47
6. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ....	48
7. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	49
8. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความความรับผิดชอบ.....	50
9. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	51
10. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านนโยบายและการบริหาร.....	52
11. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ.....	53
12. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..	54
13. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

14. แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านเงินเดือนและ- ผลประโยชน์เกื้อกูล.....	56
15. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ.....	58
16. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามอายุ.....	59
17. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
18. การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
19. การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
20. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	65
21. การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความนโยบายและการบริหารงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	67
22. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	68
23. การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
แผนภาพที่ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจ.....	11
แผนภาพที่ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	21
แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของมนุษย์.....	22
แผนภาพที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการทั้ง 4 ทฤษฎี.....	24

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีจุดมุ่งหมายและหลักการ ตามมาตรา 6 ซึ่งระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยในหมวด 3 ตามมาตรา 15 ระบุว่า การจัดการศึกษามีทั้งสิ้น 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งในส่วนของจัดการศึกษาในระบบ ทางโรงเรียนการอาชีวศึกษาได้มีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรา 20 ที่กล่าวว่า ให้มีการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และยังให้มีการบริหารการจัดการศึกษาของเอกชน ตามมาตรา 43 ที่ระบุว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

การปฏิรูประบบการศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสทางการศึกษาทั่วถึงกันและเสมอภาคโดยปราศจากข้อจำกัด ในเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ ฯลฯ และยังสามารถรับการศึกษาได้ตลอดช่วงอายุอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานศึกษาเอกชน ได้มีส่วนช่วยในการจัดการศึกษาเพื่อสนองตอบเจตนารมณ์ของรัฐ ตามนโยบายส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา โดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนเพื่อให้ประชาชนมีความรู้เพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อประโยชน์ของบุคคลในการพึ่งพาตนเอง และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ควบคู่ไปกับการทำประโยชน์ที่ให้เกิดแก่ประเทศชาติ คือ การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน และประเทศที่เป็นความต้องการของผู้ใช้บริการ และสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งโรงเรียนเอกชนได้จัดให้มีการเรียนรู้ตามความรู้ ความสามารถของผู้เรียน และได้เน้นการนำเอาภูมิปัญญาชาวบ้าน เข้ามาอยู่ในระบบการเรียนการสอน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในทุกด้าน เช่น ด้านการบริหารจัดการศึกษา เป็นต้น อีกทั้งการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนยังเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการมีส่วนร่วม เน้นทักษะความชำนาญ เน้นการปฏิบัติมากกว่าเน้นทฤษฎี ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนจะให้ความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะของตลาดและเศรษฐกิจ เพื่อจะได้ผลิตบุคลากรให้มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดต่อไป

โรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพหลากหลายทั้งที่ได้รับความจากผู้ให้บริการ มีภาพลักษณ์ที่ดีปรากฏชัดเจน เป็นที่เชื่อมั่นว่าสถาบันมีศักยภาพและความสามารถในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับสังคมอย่างแท้จริงเว้นแต่โรงเรียนที่ดำเนินกิจการอยู่ในลักษณะที่ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพ และความศรัทธาของผู้รับบริการลดลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 :6) การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มีบทบาท ความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะว่าเป็นการศึกษาที่จัดไว้เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีอาชีพเพื่อเป็นหลักฐานในอนาคต และเพื่อช่วยให้ผู้มีอาชีพอยู่แล้ว มีความก้าวหน้าในอาชีพของตนการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งเตรียมให้มีความรู้ ความคิด ความชำนาญ มีสมรรถภาพ ทักษะกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และมีเจตคติต่อการประกอบอาชีพในการที่ได้ศึกษาฝึกฝนมา จึงกล่าวได้ว่าการอาชีวศึกษาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจหรือพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ ได้แก่ บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์ งบประมาณและการบริหารจัดการที่ดี ทำให้ดำเนินการจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี และมีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือ บุคลากรในที่นี้หมายถึงครูผู้สอน ซึ่งครูเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกด้าน เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีอิทธิพลต่อผู้เรียนอย่างมาก เป็นผู้นำเสนอความคิด ความมีเหตุผลและเป็นผู้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่มีลักษณะพึงประสงค์แก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 8)

ครูมีจำนวนลดลง สาเหตุอาจจะด้วยค่าครองชีพที่สูง รายได้ที่ต่ำ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบที่สูง จึงเป็นปัญหาที่ทำให้โรงเรียนเอกชนไม่สามารถบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดว่า โรงเรียนเอกชนไม่สามารถสร้างหลักประกันในอาชีพของเราได้ดีเท่าที่ควร ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะมีปัญหาในด้านครูส่วนใหญ่ และปัญหาในด้านความไม่มั่นคงในอาชีพเมื่อเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากสวัสดิการ จึงทำให้โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาครูลาออก เพื่อไปสอบบรรจุเข้าโรงเรียนรัฐบาล ส่วนโรงเรียนเอกชนจึงเปรียบเสมือนเป็นศาลาพักร้อน ให้กับผู้ที่หางานทำไม่ได้หรือรองานรัฐบาลเพราะรายได้ต่ำ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นระบบชัดเจนและไม่แน่นอน ครูจำนวนหนึ่งอยู่เพื่อรอผลการสอบบรรจุ เมื่อรัฐบาลเรียกบรรจุเมื่อใดก็จะลาออกทันที ซึ่งบางครั้งเป็นการลาออกระหว่างปีจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและการจัดหาครูเข้าสอนทดแทน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างยิ่ง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.2540 :26) จากสถิติการศึกษาเอกชนระหว่างปี พ.ศ. 2541 - 2545 จำนวนครูในโรงเรียนเอกชน ที่อยู่ในระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาปีการศึกษา 2541 มีจำนวน18,002 คน,ปีการศึกษา 2542 มีจำนวน18,285คน

ปีการศึกษา 2543 มีจำนวน 17,829 คน,ปีการศึกษา 2544 มีจำนวน 17,718 คน ,ปีการศึกษา 2545 มีจำนวน 17,455 คน ผลการเปรียบเทียบจำนวนครู ในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2544 – 2545 พบว่ามีจำนวนครูลดลง 263 คน คิดเป็นร้อยละ 1.48 เป็นที่น่าสังเกต ก็คือ จำนวนครูยังคงลดลงทุกปีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับว่าเป็นความเสียหายต่อระบบการจัดการศึกษา เป็นอย่างมาก(กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ 2545 : 75)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน และองค์การนั้นๆ รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่จะทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมมีผลดีในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงการมีประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้องค์การนั้นทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและบุคคลากรในองค์การก็มีความสุขในการปฏิบัติงาน องค์การมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย แนวคิด แนวปฏิบัติ ให้ไปในทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษา กล่าวคือ การจัดการศึกษา ทั้ง 3 แบบ (ในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย) ต้องยึดหลักปฏิบัติเดียวกัน และอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ รวมทั้งการกำกับ ติดตาม ดูแล ตลอดจนการประเมินผล ในส่วนของภาคเอกชน ได้ดำเนินการตามนโยบายของรัฐ โดยจัดให้มีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สังคม และสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมให้มากที่สุด และมีการนำภูมิปัญญามาใช้ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ และสามารถหาเลี้ยงชีพด้วยตนเองได้ แต่ด้วยสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ครูมีความกดดันหลายได้ จึงเป็นเหตุให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลต่อระบบการศึกษาด้วย เหตุนี้ผู้บริหารควรมีวิธีแก้ไขหรือการสร้างขวัญและกำลังใจต่อครู เพื่อช่วยลดปัญหาการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ตามกรอบทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีที่ได้สังเคราะห์ ใน 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4.ความรับผิดชอบ
- 1.5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.6.นโยบายและการบริหาร
- 1.7.ความมั่นคงในงานที่ทำ
- 1.8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2547 จำนวน 1,408 คน (กองทะเบียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2545 : 27) กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.5 รายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ทำการสอน
ในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) รวม 10 องค์กรประกอบ

- 3.2.1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2.2.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.2.3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 3.2.4.ความรับผิดชอบ
- 3.2.5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.6.นโยบายและการบริหาร
- 3.2.7.ความมั่นคงในงานที่ทำ
- 3.2.8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.2.9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.2.10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจนสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายและมีความพึงพอใจแก่ตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในความรู้ และการยกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเช่น การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม สัมมนา การให้การศึกษาต่อ คูงาน และการ

ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความเอาใจใส่หรือความสำนึกในหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท้าทายความคิด การเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นงานที่ช่วยพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และประสบการณ์

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน หลักการ หรือแนวทางของการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

ความมั่นคงในงานที่ทำ หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์การ ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ภายในองค์กรระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง รายได้ที่ได้รับประจำ ค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ ความเหมาะสมของเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือน ความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น การลาพัก วันหยุดต่าง ๆ การได้รับเงินสะสม และค่าชดเชยต่าง ๆ เมื่อเจ็บป่วยหรือพิการจากการปฏิบัติงาน

ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ให้ทำการสอน นักเรียนโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา

กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) หมายถึง เขตพื้นที่ที่ดูแลรับผิดชอบการจัดศึกษาในฝั่งธนบุรี ได้แก่ เขตบางแค เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตบางพลัด เขตบางบอน เขตบางขุนเทียน เขตหนองแขม เขตทวีวัฒนา เขตคลองสาน เขตภาษีเจริญ และเขตราชบุรีบูรณะ

โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

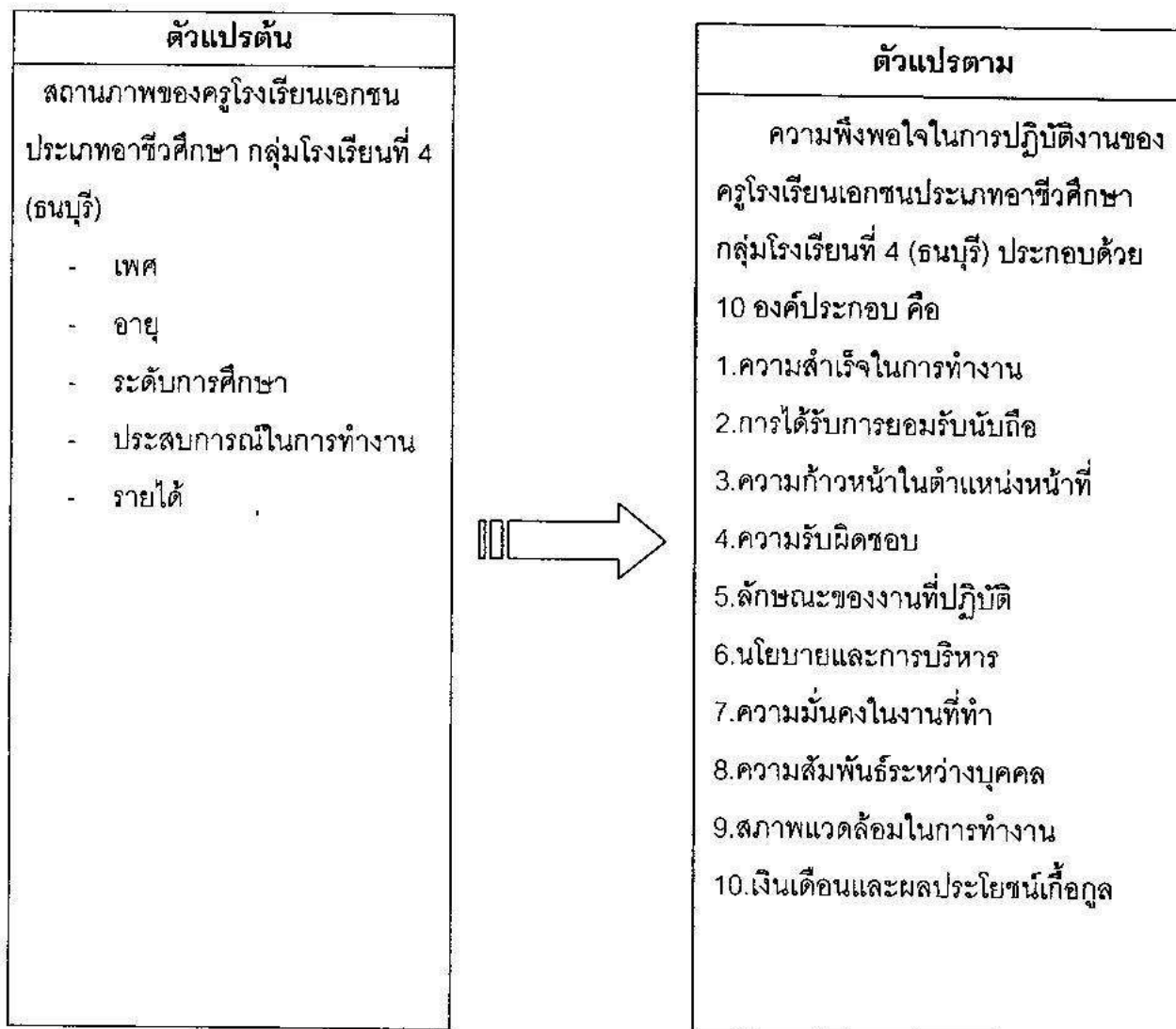
2. ทำให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการบริหารการศึกษา โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ไปปรับปรุงและพัฒนาด้านบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อหาทางในการส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

สมมติฐานของการวิจัย

ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี โดยการสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด
ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

เอกสารที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

1. ความหมายของการอาชีวศึกษา
2. ประเภทวิชาของการอาชีวศึกษา
3. การปฏิบัติงานของโรงเรียนอาชีวศึกษา
4. การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

1. ในประเทศ
2. ต่างประเทศ

แนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

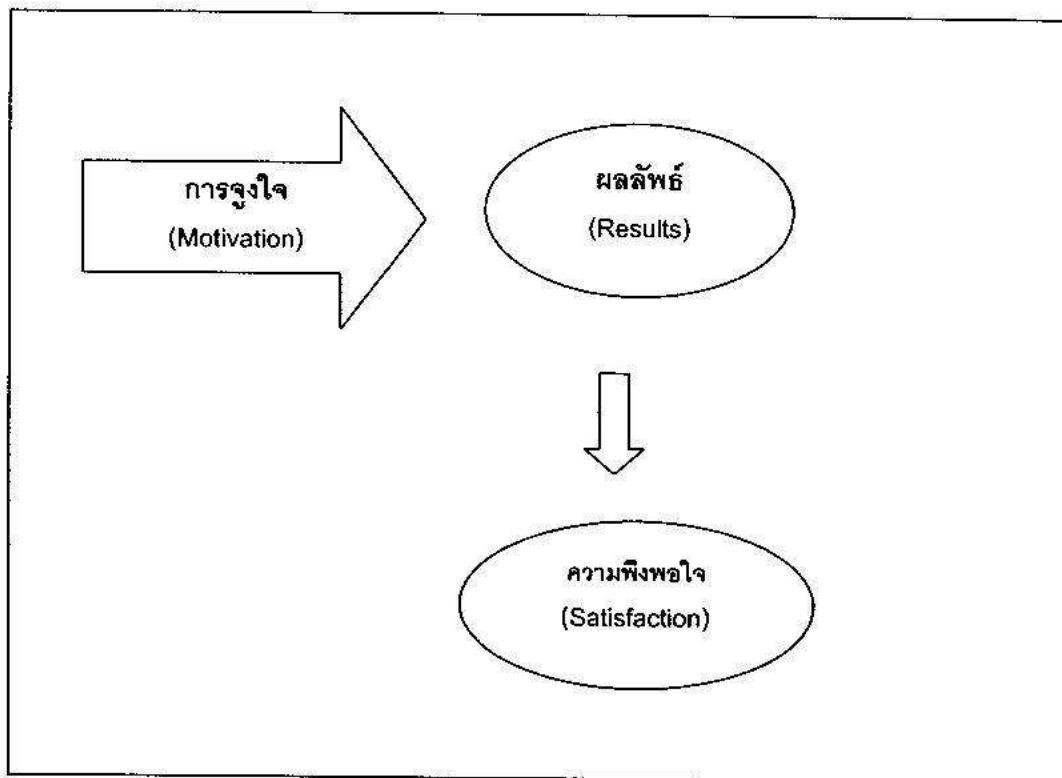
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ได้มีนักวิชาการ และนักศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เลนาะ ตียาวิ (2543 : 208) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่องานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น หรืออีกในหนึ่งหมายถึง พลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละเพื่อไปยังเป้าหมายหรือสิ่งที่จูงใจนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ,พลัง,ความพยายาม,และเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545 : 305 - 308) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง(Schermerhorn,Hunt and Osborn : 2000 G-7) การจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (Certo,2000 : 555) ซึ่งมนุษย์มีความต้องการด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และความต้องการด้านอื่นๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ และการรักษามลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหารด้วยการจูงใจผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจแก่ตน

นอกจากนี้ ศิริวรรณ และคณะ (2545 : 306) อธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง การจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ว่าการจูงใจเป็นสิ่งเร้า และความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นการจูงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ เมื่อเกิดแรงจูงใจแล้วสามารถสนองแรงจูงใจนั้นจะได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ, กรุงเทพฯ : บ.ธรรมสาร จำกัด 2545 : 306

ลูธานส์ (Luthans 1992 :147) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอหรือเต็มไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุเป้าหมายอันเป็นสิ่งล่อใจกล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ

เชอร์ริงตัน (Cherrington 1994 :132) ได้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจหมายถึง ความเข้มข้นและความทนทานฝังแน่นของพฤติกรรม ทฤษฎีด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

กิฟฟีฟิน (Griffin 1999 : 484) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือชุดของผลลัพธ์หลักอันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองต่อความต้องการของตน

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่ชอบของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน งานใดก็ตามถ้าผู้ที่มีความพอใจในงานที่ทำ ก็จะเกิดความรู้สึกรักงาน มุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลที่ได้ผลลัพธ์ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานและองค์การนั้นๆ

อาร์ม เหมรา (2537 :17) ได้ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดี ต่อกันและต่อหน่วยงานหรือองค์การ
3. ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานหรือองค์การ
4. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและมีการรวมพลังเพื่อกำจัดปัญหาในองค์การร่วมกัน
5. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถใช้บังคับ ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่
7. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์การ

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 331 – 332) ได้กล่าวว่าความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า การปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้นั้น หากแต่ความพึงพอใจจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจ ย่อมเกิดผลเสียแน่นอนทำให้คนไม่สนใจทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ผลผลิตของงานก็ต่ำ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานต่างๆ ในองค์การควรจัดสรรสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขกายสบายใจ รักงาน และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่ทำมีดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคคลและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
3. การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการสั่งการและการควบคุม
5. ให้ทุกคนทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทายและริเริ่มงานใหม่เสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนมีเวลานานพอสมควร
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. มีความยุติธรรมและเที่ยงธรรม
10. ให้โอกาสแก่ทุกคนในการแสดงความคิดเห็น
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
14. จัดสวัสดิการต่างๆภายในองค์การ

สเตรสส์และเซย์เลส (Strauss and Sayles, 1960 : 22 - 27) ได้อธิบายความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน คือผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่ได้แสดงบทบาทของเขาได้เต็มขีดความสามารถเท่าที่ตนเองจะทำได้
2. บุคคลที่ไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะไม่ประสบกับสภาพภูมิภาวะทางจิตวิทยา กล่าวคือ คนทั่วไปจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ หากงานนั้นน่าเบื่อ ไม่ท้าทายและไม่อิสระในการทำงาน เขาจะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงกับคนทำงาน เพื่อนร่วมงาน และจะก่อให้เกิดเป็นปัญหาแก่สังคม
3. บุคคลซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์
4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือการมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานลดต่ำลง ประสิทธิภาพของงานจะลดต่ำลงไปด้วย

วาร์บา (Wahba, 1978 : 170 - 271) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าสนใจนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ปรารถนาและมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ผลลัพธ์ที่ได้ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและ

บรรลุลัพธ์ประสงค์ขององค์การ ตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะนำไปสู่การเกิดปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงไปก่อให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น

จากการศึกษาทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่เขาต้องการ ผลที่เกิดขึ้นตามมา คือ

1. การเพิ่มความสนใจงานมีมากขึ้น
2. การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมีมากขึ้น
3. การเพิ่มผลงานในการผลิตสูงขึ้น

3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆและปัจจัยเหล่านี้ ให้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอยู่ 3 ปัจจัย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539 : 145 – 152) คือปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1. ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานร่วมกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ซึ่งมีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน

1.6. เซาร์ปัญญา เรื่องเซาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ บางลักษณะไม่พบความแตกต่าง บางลักษณะพบความแตกต่าง เช่น พนักงานในโรงงานที่มีเซาร์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่าจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานอย่างมาก เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขามากกว่า เช่น นักวิชาการวิชาชีพ (แพทย์ วิศวกร ทนายความ) มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานทั่วไป

1.8. บุคลิกภาพ ปัญหาบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เช่น คนที่มีอาการของโรคประสาทย่อมไม่พอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนปกติ เพราะความไม่พอใจเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ อันเนื่องมาจากเกิดภาวะความเครียด

1.9. ระดับเงินเดือน เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนมากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ย่อมทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลางาน ดังนั้น ผู้ที่มีเงินเดือนสูงย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและชอบ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

1.11. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ได้แก่ ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงานที่ทำ ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาร่วมกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 **ฐานะทางวิชาชีพ** หมายถึง การมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือน ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ เหล่านี้จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า

2.4 **ขนาดของหน่วยงาน** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญและกำลังใจในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 **ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน** อุปสรรคในการเดินทางไปทำงาน ย่อมเป็นปัญหาและมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก

2.6 **สภาพภูมิศาสตร์** แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนในเมืองเล็กมีมากกว่า ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 **โครงสร้างของงาน** หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายได้เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ง่ายต่อการควบคุม กำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ขององค์กรได้

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

ปัจจัยด้านการจัดการ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการในการปฏิบัติงานดังนี้

3.1 **ความมั่นคงในงาน** จากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง ถึงแม้ว่าเขาจะทำงานมาหลายปี และมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่ทำงานในที่ๆเขาพึงพอใจจะทำงานตลอดไปจนกระทั่งทำงานไม่ไหว ฉะนั้นความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานหนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3.2 **รายได้** ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัท มั่นใจว่า รายได้ที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่ พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงาน เนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐ ลาออกไปสู่ภาคเอกชนเพราะรายรับดีกว่า

3.3 **ผลประโยชน์** เช่นเดียวกับรายได้ ฝ่ายบริหารของบริษัท และโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษา พบว่าพนักงาน

บางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าการจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆ (ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม ฯลฯ) ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายๆอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญ มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุม สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

3.6 สภาพการทำงาน สถานการณ์และสภาพการทำงาน มีความสำคัญต่อความพอใจในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมดี ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและพอใจต่องานที่ทำ แต่ตรงกันข้าม สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานก็ต่ำด้วย

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง

3.8 ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ความรู้สึกต่อผู้นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณีฮอว์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารของบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและสำคัญยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ และพนักงานมักจะได้ข่าวสารของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11.ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่า รายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานมองตรงกันข้ามว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

3.12 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

สมยศ นาวิการ (2544 : 394 - 398) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1.โอกาสของความก้าวหน้า
- 2.เงิน
- 3.ความท้าทายของงาน
- 4.การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
- 5.การยกย่องและสถานภาพ
- 6.ความรับผิดชอบและอำนาจ
- 7.ความมั่นคงในอาชีพ
- 8.ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 9.โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
- 10.สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2545 : 396 – 402) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ อันเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ 1.การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน 2.การจูงใจด้วยงาน 3.การจูงใจด้วยการบริหาร ซึ่งดังมีรายละเอียดดังนี้

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน แบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1.1 รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน การให้รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง ทำได้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เป็นประจำ

1.1.1.1 เงินเดือน

1.1.1.2 ค่าจ้าง

1.2.1 ค่าตอบแทนพิเศษ

1.2.1.1 โบนัส

1.2.1.2 คอมมิชชั่น

1.2.1.3 ส่วนแบ่งกำไร

1.2 รางวัลตอบแทนที่ดีค่าเป็นตัวเงิน หมายถึง รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินที่จ่ายให้บุคคลโดยตรง แต่เป็นรางวัลที่ประเมินค่าเป็นเงินได้ ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การอนุญาตให้ลาพักผ่อน และการหยุดพักผ่อนประจำปี การจัดวันหยุดงานเนื่องในโอกาสต่างๆ ฯลฯ

1.3 รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน หมายถึง รางวัลตอบแทนต่างๆ ที่องค์การจัดให้เพื่อสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงของบุคลากรโดยที่ไม่ใช่เงินและไม่อาจตีค่าเป็นเงินได้ เป็นที่น่าสังเกตว่ารางวัลตอบแทนประเภทนี้ใช้จูงใจบุคลากรในระดับบริหารได้เป็นอย่างดี รางวัลตอบแทนประเภทนี้แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรและวิธีที่เห็นใช้กันโดยทั่วไป

1.3.1 การให้รางวัลตอบแทนที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ เช่น การมีห้องทำงานและเลขานุการส่วนตัว มีโทรศัพท์ประจำตัว มีรถประจำตำแหน่ง ฯลฯ

1.3.2 การให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การจัดให้มีแผนงานอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยหลักความสามารถ คือมีการแข่งขันและประเมินผลอย่างยุติธรรม การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรม เป็นต้น

1.3.3 การแสดงออกซึ่งการรับรู้ในผลงาน เช่น การกล่าวชมเชยต่อหน้าและกับบุคคลอื่นๆ เพื่อแสดงการรับรู้เมื่อบุคลากรทำงานได้ประสบผลสำเร็จ การมอบรางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

2. การจูงใจด้วยงาน

ในด้านความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เช่น ความต้องการด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและการยอมรับ รวมทั้งความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่ไม่อาจตอบสนองโดยตรงได้ด้วยเงิน บุคคลที่มีความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจจะเห็นว่า การเข้าทำงานในองค์การเป็นโอกาสที่จะแสวงหาเพื่อน และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่อบอุ่นเป็นกันเอง หรือเห็นเป็นโอกาสที่จะได้รับเกียรติชื่อเสียงและการยอมรับในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงควรเน้นปัจจัยด้านงานเป็นสำคัญ ซึ่งการจูงใจด้วยงานอาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และการออกแบบงาน (Job Design)

3. การจูงใจด้วยการบริหาร

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน คือ การบริหารซึ่งมีอิทธิพลต่อนโยบาย ปรัชญาและพฤติกรรมการบริหารขององค์การ ความพอใจในรูปแบบการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับธรรมชาติของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา โดยรูปแบบการบริหารที่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทำงาน มีดังต่อไปนี้

3.1.การบริหารโดยการควบคุม (Management by Control)

3.2.บริหารโดยให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Management by Autonomy)

3.3.การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)

มิลล์ตัน (Milton 1981:159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ลักษณะของงาน
2. เงินเดือน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. ผลประโยชน์
6. สภาพการทำงาน
7. การนิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
9. บริษัท และการจัดการ

คูเปอร์ (Cooper 1985 : 11 – 38) กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 7 ประการ คือ

1. ทำงานที่ตนสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ยังเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

กิลล์เมอร์ (Gilmer 1971 : 280 - 283) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประการ ดังนี้

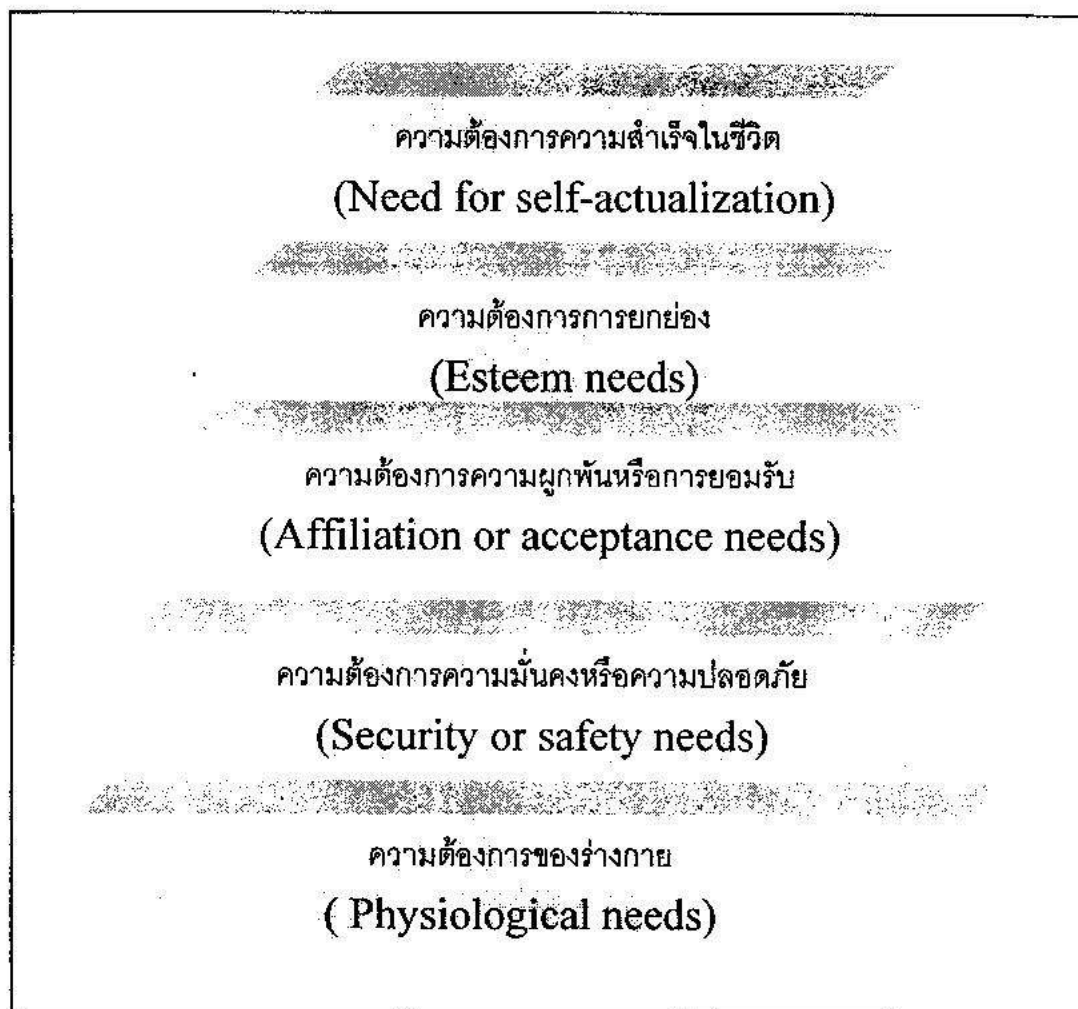
1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัด
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. การนิเทศงาน
7. ลักษณะทางสังคม
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านงานและด้านการจัดการ รวมถึง การเกิดการจูงใจอื่น ๆ เช่น การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยการบริหาร ซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุก ๆ ปัจจัยทั้งสิ้น

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงขึ้นไปดังแผนภาพที่ 3.



แผนภาพที่ 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ, กรุงเทพฯ : บ.ธรรมสาร จำกัด 2545 : 311

จากแผนภาพที่ 3 แสดงความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานตามลำดับ โดยมนุษย์จะมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด มาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ ดังนี้

1.ความต้องการของร่างกาย เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน ฯลฯ

2.ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3.ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพันหรือความต้องการทางสังคม เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

4.ความต้องการการยกย่อง ตามทฤษฎีมาสโลว์กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ค่านึงว่าความต้องการในระดับสูงเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ และบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการตอบสนองความต้องการบุคลากรโดยองค์การ	
ความสำเร็จในชีวิต	ความเจริญเติบโต	ความท้าทาย	
	ความก้าวหน้า	ความคิดสร้างสรรค์	
	ความคิดสร้างสรรค์	การเลื่อนขั้น	
การยกย่อง	การยกย่อง	การยกย่อง	
	ความภาคภูมิใจ	ตำแหน่ง	
	สถานะภาพ	สถานะ	
สังคม	ความรัก	ทีมงาน	
	ความรู้สึกที่ดี	การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์	
	การยอมรับ		
ความปลอดภัย	ความปลอดภัย	ความมั่นคง	
	ความมั่นคง	ความปลอดภัยในการทำงาน	
	เสถียรภาพ		
ร่างกาย	อาหาร	ความร้อน	
	น้ำ	ค่าตอบแทนที่เพียงพอ	
	ที่อยู่อาศัย		

แผนภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของมนุษย์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ, กรุงเทพฯ : บ.ธรรมสาร จำกัด 2545 : 312

สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการในแต่ละขั้นความต้องการแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในขั้นใดมากน้อยเพียงใด อาจจะมี ความ

ต้องการครั้งละหลายๆขั้นพร้อมกันก็ได้ หากได้รับการตอบสนองในปัจจุบันนั้นๆอย่างสมดุลแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นถัดไป

4.2 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ ไปยังความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ ไปยังความไม่มีความพึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย(การรักษารักษา)

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg 1959 : 473) ได้อธิบายว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (2) ปัจจัยการรักษารักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ เป็นปัจจัยภายใน(ความต้องการภายใน)ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง ฯลฯ

2. ปัจจัยการรักษารักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ใหพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา

4.3 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ เอลดอร์เฟอร์

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ เอลดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการที่กำหนดลำดับขั้นความต้องการ ที่มีความแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จาก 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1.ความต้องการในการอยู่รอด [(Existence needs) (E)] เป็นความต้องการขั้นระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม เหมือนกับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2.ความต้องการความสัมพันธ์ [(Related needs) (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความต้องการยกย่อง

3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า[(Growth needs) (G)] เป็นความต้องการระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

4.4 ทฤษฎีความต้องการ :ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลแลนด์ (McClelland's acquired-needs theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ (1) ความสำเร็จ (2) อำนาจ (3) ความผูกพัน ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้นโดยเป็นผลจากประสบการณ์ชีวิต (Certo.2000 : 555) โดยความต้องการเพื่อความสำเร็จ เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด ส่วนความต้องการอำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น และความต้องการความผูกพัน เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการโดยรวม เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการเหล่านั้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อความสำเร็จของงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นน้อยขึ้นกับปัจจัยหลายๆปัจจัย ผู้บริหารควรจะต้องมีความรอบคอบในการนำทฤษฎีต่างๆ ไปใช้ให้เหมาะกับองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

หากพิจารณาจากทฤษฎีข้างต้นทั้ง 4 ทฤษฎีแล้ว พบว่ามีความคล้ายคลึงกันและมีความสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้จากแผนภาพที่ 5.

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีฮิอาร์จีของเฮลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคเคลแลนด์
5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	2.ปัจจัยการภูมิใจหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	3.ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
4.ความต้องการการยกย่อง		2.ความต้องการความสัมพันธ์	2.ความต้องการอำนาจ
3.ความต้องการทางสังคม	1.ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน		1.ความต้องการความผูกพัน
2.ความต้องการความปลอดภัย	1.ความต้องการความคงอยู่		
1.ความต้องการของร่างกาย			

แผนภาพที่ 5. แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ 4 ทฤษฎี

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.องค์การและการจัดการ,กรุงเทพฯ : บ.ธรรมสาร จำกัด 2545 : 317

จากแผนภาพที่ 5 ได้อธิบายถึงทฤษฎีความต้องการของแต่ละคนและได้เปรียบเทียบให้ทราบถึงความต้องการของคนย่อมแตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี

ลำดับ	องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎี อี อาร์ จี ของเฮลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีความต้องการแสงหาของแมคเคลแลนด์
1.	นโยบายและการบริหาร	✓	✓		
2.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓		
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	✓	✓	✓	✓
4.	การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓		
5.	ความรับผิดชอบ	✓	✓		
6.	ความมั่นคงในงานที่ทำ	✓	✓		✓
7.	สถานภาพทางอาชีพ		✓		
8.	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต		✓		
9.	ลักษณะของตำแหน่งงาน	✓	✓		
10.	เงินเดือน	✓	✓		
11.	ผลประโยชน์เกื้อกูล	✓	✓		
12.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓	✓	
13.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓	✓	✓
14.	ชีวิตส่วนตัว		✓		
15.	ความสำเร็จในการทำงาน		✓		✓
16.	การปกครองบังคับบัญชา		✓		

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 16 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันและมีความคล้ายคลึงกันมาก โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบทั้งหมดจากทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยสรุปได้เพียง 10 องค์ประกอบ ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5. การวัดความพึงพอใจในการทำงานและแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายในการวัดความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี
3. เพื่อให้ได้เข้าใจถึงลักษณะงานใดที่คนพึงพอใจ และไม่พึงพอใจรวมทั้งเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารหน่วยงานนั้นๆ
4. เพื่อจะได้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น การขาดงาน ลางานและการลาออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการ การบริการต่างๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ในหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการทำงานมาก นักจิตวิทยาได้สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ตามนิยามที่วัดและตามจุดมุ่งหมายของการวัด การแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะดังนี้

1. การแบ่งแบบวัดเป็นลักษณะข้อความที่ถามมี 2 ลักษณะ คือ
 - 1.1 แบบสำรวจปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถาม และคำตอบที่ให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและมีความรู้สึกเป็นข้อมูลที่ได้สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ
 - 1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบโดยอิสระเป็นข้อมูลที่ได้เชิงคุณภาพ
2. แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานยังสามารถแบ่งได้ตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับการทำงานโดยส่วนรวม
 - 2.2 แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

จากข้อมูลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะของงาน โครงสร้างของงาน และปัจจัยด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่ออันระหว่างพนักงานกับพนักงาน เป็นต้น และการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายแนวคิด ได้แก่ ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ นั้นเกิดจากปัจจัยที่เป็นรางวัล เป็นสิ่งจูงใจ ส่วนการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีทั้งแบบสำรวจ ประเมินแบบสำรวจเชิงพรรณนา และลักษณะของแบบวัดมี 2 แบบ คือ แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะ

6. ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรีวาสวาและคณะ (Srivastra and others) 1997) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจถึง 2,000 กว่าเรื่อง ได้ข้อสรุปว่า สิ่งที่พบจากงานวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนแปลงและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า ผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน ความอิสระของงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา บรรยากาศของหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลของแห่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

จากข้อมูลการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะของงาน โครงสร้างของงาน และปัจจัยด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่ออันระหว่างพนักงานกับพนักงาน เป็นต้น และการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายแนวคิด ได้แก่ ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ นั้นเกิดจากปัจจัยที่เป็นรางวัล เป็นสิ่งจูงใจ ส่วนการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีทั้งแบบสำรวจ ประเมินแบบสำรวจเชิงพรรณนา และลักษณะของแบบวัดมี 2 แบบ คือ แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะ

6. ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรีวาสวาและคณะ (Srivastra and others) 1997) ได้รวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจถึง 2,000 กว่าเรื่อง ได้ข้อสรุปว่า สิ่งที่พบจากงานวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนแปลงและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า ผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน ความอิสระของงาน รูปแบบของการบังคับบัญชา บรรยากาศของหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลของแห่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน

1. ความหมายของการอาชีวศึกษา

ได้มีผู้ให้คำนิยามของการอาชีวศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

เวบสเตอร์ (Webster 1965 : 2561) ได้ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาสำหรับอาชีพเฉพาะด้านในด้านการเกษตร การค้า อุตสาหกรรม โดยเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างการสอนภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ และเป็นการจัดในระดับอุดมศึกษา ในแผนกพณิชยกรรมและแผนกช่างเทคนิค และจัดโดยสถาบันการศึกษาเฉพาะของวิทยาลัยที่สร้างขึ้น เช่น วิทยาลัยการเกษตร โรงเรียนช่างวิศวกรรม หรือ สถาบันเทคนิคต่าง ๆ

กู๊ด (Good 1973 : 645) ได้อธิบายว่า การอาชีวศึกษา คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าวิทยาลัย โดยเป็นโปรแกรมหนึ่งที่จะเตรียมผู้เรียนเข้าสู่งานเลือกอาชีพในสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะ หรือ เพื่อเป็นการยกระดับแรงงานลูกจ้าง รวมทั้งการศึกษาด้านการค้า อุตสาหกรรม สุขภาพ คหกรรม และเกษตรกรรมธุรกิจ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ

สรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อนำไปประกอบอาชีพและมุ่งให้ผู้เรียนได้มีทักษะที่ถูกต้อง มีความรู้ ความสามารถในการทำงานที่ดี ที่มีทัศนคติ ตลอดจนนิสัยที่ดีในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้การจัดการอาชีวศึกษาควรจัดให้สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ และความต้องการของตลาดแรงงานด้วย

2. ประเภทวิชาของการอาชีวศึกษา

การอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ประเภทวิชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2547 : 2 - 4) ได้แก่ ช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม เกษตรกรรม และคหกรรม ปัจจุบันโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนอยู่ในความควบคุมของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเอกชน เปิดสอนอาชีวศึกษาได้ 3 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จัดอยู่ในระดับมัธยมศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า เรียนต่ออีก 3 ปี
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวท.) จัดอยู่ในระดับมัธยมศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาปลาย(ม.6) เรียนต่ออีก 2 ปี
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จัดอยู่ในระดับมัธยมศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เรียนต่ออีก 2 ปี

3.การปฏิบัติงานของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

การปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน เป็นการกิจที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนตามขอบข่ายงานซึ่งมีนักศึกษา ได้วางขอบข่ายงานแตกต่างกันไป ดังนี้

ภิญโญ สาร (2531 : 385 – 386) ได้กล่าวว่า งานที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติมี 7 ประการ คือ

1. งานด้านวิชาการ
2. งานบุคคลของโรงเรียน
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานเกี่ยวกับชุมชน
5. งานธุรการในโรงเรียน
6. งานบริการต่าง ๆ
7. งานเกี่ยวกับการจัดและประเมินผล

มิลเลอร์ (Miller 1965 : 500 – 505) ได้กล่าวว่า งานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนมี 8 ประการ คือ

1. งานวางแผนโครงการด้านการเรียนการสอน
2. งานกิจการนักเรียน
3. งานบุคลากรโรงเรียน
4. งานอาคารสถานที่
5. งานวัสดุอุปกรณ์
6. งานการเงินและธุรการ
7. งานประชาสัมพันธ์
8. งานวางแผนและการประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535 : 1 – 2) ได้แบ่งงานของโรงเรียนเอกชนเป็น 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานธุรการและการเงิน
4. งานกิจการนักเรียน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน

(สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2538 : 3) ได้จัดภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนไว้ 2 ประการดังนี้

1. ภารกิจที่ต้องบริหารกิจการโรงเรียนตามหลักการบริหารการศึกษา คือ การบริหารโรงเรียน 6 ด้าน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มงานหลัก เป็นงานที่ดำเนินการเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรง คือ งานวิชาการ ส่วนงานสนับสนุนเป็นงานที่ช่วยเสริมให้มีการปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. ภารกิจที่ต้องบริหารกิจการโรงเรียนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของภาคเอกชน มีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพออันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรของรัฐ โดยมีการบริหาร และการจัดการศึกษาของเอกชนที่ให้ความอิสระ โดยมีการประเมินคุณภาพจากภาครัฐ และสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้จัดภารกิจการบริหารของผู้บริหารไว้ 2 ประการ คือ การบริหารงานโรงเรียน 6 ด้าน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน กับภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 และระเบียบกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องบริหารให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

งานวิจัยในประเทศ

วิทยา ประยูร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระ พบว่า ครูประจำกลุ่มที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันและครูประจำกลุ่มที่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการและไม่ผ่านการอบรมก่อนปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกัน ส่วนครูประจำกลุ่มที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน และสถานภาพที่ทำกรพบกลุ่มต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน จำนวน 7 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยพบว่า ปัจจัยงูใจครูมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก นอกนั้นครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจูน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2. ด้านครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ด้านครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง

ในงาน ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ด้านครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5. ด้านครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6. ด้านสถานภาพการทำงานต่างกัน ครูมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โกรเวซ ธรุทธิ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ใช้ค่าที(t-test)ในการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และอยู่ในระดับปานกลางมี 7 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเงินเดือน และ เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรอิสระหรือตามสมมุติฐานการวิจัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน

ไตรธร เศรษฐธร (2543 : 77 – 87) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมากมี 9 ด้าน คือ การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจมี 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

กัลยา ทารักษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง 227 คน โดยศึกษาตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 113 – 115) คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในงานที่ทำ ผลการวิจัย พบว่า

1.ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากมี 4 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง เพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ข้าราชการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

สงวน ศรีสุข (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 พบว่า

1.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย

2.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชาย และครูหญิง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

3.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชายและครูหญิง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ครูชายและครูหญิงมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

4.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิปริญญา หรือต่ำกว่ากับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า ในด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

5.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิปริญญา หรือต่ำกว่ากับครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในด้านการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาหรือต่ำกว่า กับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

6.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

7.ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

วิกสตรอม (Wickstrom, 1971 : 1249 – a) ได้วิจัยเพื่อหาระดับและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นกับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือความรู้สึกรับความสำเร็จในการทำงานลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มากกระทบความเป็นส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

เวเลน (Valez, 1972 : 997 - 981) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงกระตุ้น และปัจจัยคำจูงของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1973 : 191 - 207) ศาสตราจารย์ทางการศึกษา แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของครู พบว่า การได้รับการยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นตัวของตัวเอง

ชมิทท์ (Schmidt, 1975 : 7583) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษและผู้ช่วยครูใหญ่ รวม 125 คน ก็พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายการบริหารงาน

สโตลท์ (Stolt, 1978 : 598 – a) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ลำดับชั้นความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์” ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับการยอมรับของสังคม คำชมเชย และความเป็นตัวของตัวเอง

สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ตัวแปรด้านชีวสังคมมีทั้งความสัมพันธ์ และไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัย สนใจในการนำเอาทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีมาทำการสังเคราะห์ซึ่งได้ 10 องค์ประกอบ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และนำมาปรับให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) คือ

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4.ความรับผิดชอบ
- 5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 6.นโยบายและการบริหาร
- 7.การปกครองบังคับบัญชา
- 8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย และได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประถมศึกษาชั้นประถมศึกษา
กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ปีการศึกษา 2547 จำนวน 1,408 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน ประถมศึกษาชั้นประถมศึกษา
กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ปีการศึกษา 2547 ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวจากการ
เทียบตารางของ Krejcie and Morgan (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 107-108) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัว
อย่างจำนวนทั้งสิ้น 302 คน โดยเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ ประชากร คือ ครูผู้สอน จำนวน 1,408 คน แบ่งสุ่มเป็นครูผู้สอนในภาค
เช้า และภาคค่ำ แบ่งสุ่มเป็นครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง แบ่งสุ่มเป็นครูผู้สอนในระดับชั้น ปวช.1
- ปวช.3 และ ระดับชั้น ปวส.1 - ปวส.2

ตารางที่ 2 แสดงสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียน	ครู	กลุ่มตัวอย่าง
1.	เขตบางแค เทคโนโลยีกรุงธน	58	11
2.	พัฒนการภาษานุสรณ์บางแค	41	9
3.	เทคนิคพัฒนการธนบุรี	57	12
4.	เขตทวีวัฒนา เทคโนโลยีปิ่นมณฑล	22	5
5.	โพลีเทคนิคพัฒนการกรุงเทพ	40	9
6.	เขตบางกอกใหญ่ เทคโนโลยีสยาม	274	59
7.	พัฒนการราชดำเนิน	73	16
8.	พัฒนการราชดำเนิน ธนบุรี	121	26
9.	สายประสิทธิ์พัฒนการ	20	4
10.	วิบูลย์บริหารธุรกิจ	37	8
11.	พัฒนการกรุงเทพ	46	10
12.	เขตคลองสาน มิตรพลพัฒนการ	72	16
13.	กุลสิริเทคโนโลยี	53	11
14.	เขตบางกอกน้อย พัฒนการจรัสนิทวงศ์	22	5
15.	เทคนิคพัฒนการจรัสนิทวงศ์	14	3
16.	ศิลปธนบุรี	15	3
17.	จรัสนิทวงศ์บริหารธุรกิจ	33	7
18.	เขตภาษีเจริญ กรุงเทพวิจิตรศิลป์และพัฒนการ	9	2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ครู	กลุ่มตัวอย่าง
19.	เขตหนองแขม เทคโนโลยีหมู่บ้านครู	154	33
20.	วิทยาการจัดการเพชรเกษม	49	10
21.	วีรลพบริหารธุรกิจ	24	5
22.	เขตบางพลัด พณิชยการสยาม	46	10
23.	พณิชยการบางอ้อ	28	6
24.	เทคนิคพระรามหก	87	19
25.	เทคโนโลยีเลิศบุญ	13	3
รวม		1,408	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ การสร้างข้อคำถามได้ใช้แนวคิดเรื่ององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการสังเคราะห์ทั้ง 4 ทฤษฎี ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 107-108) คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.ศึกษาทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสาร งานวิจัย หนังสือต่าง ๆ โดยเฉพาะการสังเคราะห์ทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

3.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จทั้งฉบับ เป็นฉบับร่างเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่ายเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.นำแบบสอบถามฉบับร่างมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาเป็นฉบับร่างครั้งที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) และความสมบูรณ์ของเครื่องมือ

5.นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาข้อบกพร่องทั้งในเนื้อหาและภาษาตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ได้แบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ แล้วจึงจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้

6.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 125) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่น .9450

7.นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปดำเนินการพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1.ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามในการวิจัย

2.ผู้วิจัยติดตาม และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลใน 1 เดือน โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.70 และนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์และแปลผล โดยได้กำหนดค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) (ประกอบ กรรณสูตร 2540 : 70) ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายความว่า พึงพอใจระดับ น้อยที่สุด
2. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายความว่า พึงพอใจระดับ น้อย
3. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายความว่า พึงพอใจระดับ ปานกลาง
4. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายความว่า พึงพอใจระดับ มาก
5. ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายความว่า พึงพอใจระดับ มากที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่และค่าร้อยละตามลักษณะตัวแปร

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. ทดสอบสมมติฐาน

- 3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติ (t-test)

- 3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติเอฟ (F-test) ถ้า พบความแตกต่างทางสถิติ จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) หรือ S - method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) นำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำนวน 286 ฉบับ จาก 25 โรง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลส่วนตัวของครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	40.20
หญิง	171	59.80
รวม	286	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	85	29.72
31 – 40 ปี	99	34.62
41 – 50 ปี	89	31.12
มากกว่า 50 ปี	13	4.54
รวม	286	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	10.14
ปริญญาตรี	232	81.12
ปริญญาโท	25	8.74
ปริญญาเอก	-	-
รวม	286	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	46	16.08
4 – 6 ปี	49	17.13
7– 9 ปี	62	21.68
มากกว่า 9 ปี	129	45.11
รวม	286	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	-	-
5,001 – 6,000 บาท	4	1.40
6,001 – 7,000 บาท	31	10.84
7,001 – 8,000 บาท	37	12.93
8,001 – 9,000 บาท	59	20.63
สูงกว่า 9,000 บาท	155	54.20
รวม	286	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำนวน 286 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.60 และ 40.20 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี, น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.12 ,29.72 และ 4.54 ตามลำดับ

สำหรับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.12 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.14 และ 8.74 ตามลำดับ

ส่วนประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.11 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 7 – 9 ปี, 4 – 6 ปี และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.68 ,17.13 และ 16.08 ตามลำดับ

และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้สูงกว่า 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมา คือ มีรายได้ระหว่าง 8,001 – 9,000 บาท ,7,001 – 8,000 บาท 6,001 – 7,000 บาท และ 5,001 – 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.63,12.93 ,10.84 และ1.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ใน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ในภาพรวม แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1.ความสำเร็จในการทำงาน	3.65	.84	มาก	1
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.46	.83	ปานกลาง	6
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.29	.94	ปานกลาง	9
4.ความรับผิดชอบ	3.58	.81	มาก	3
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.47	.85	ปานกลาง	5
6.นโยบายและการบริหาร	3.33	.91	ปานกลาง	8
7.ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.45	.85	ปานกลาง	7
8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.51	.86	มาก	4
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	1.26	มาก	2
10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.89	1.02	ปานกลาง	10
รวมทุกปัจจัย	3.40	.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางถึงมากโดยมีด้านความมั่นคงในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกเป็นรายด้านและรายการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกเป็นรายด้านและรายการปฏิบัติงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 5-14 ดังนี้

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความสำเร็จในการทำงาน แยกเป็นรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	3.79	.81	มาก	1
2.มีความพอใจในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ	3.75	.87	มาก	2
3.ในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.63	.79	มาก	3
4.ได้รับมอบหมายงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.44	.84	ปานกลาง	4
รวม	3.65	.84	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับมากเกือบทุกรายการได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีความพอใจความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีเพียงรายการเดียวที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ได้รับมอบหมายงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

2.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แยกเป็นรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับ ความคิดเห็นของครู	3.44	.82	ปานกลาง	5
2.ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติ	3.43	.85	ปานกลาง	6
3.เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของครู	3.49	.87	ปานกลาง	3
4.เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน ของครู	3.37	.89	ปานกลาง	7
5.ผู้ปกครองนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีและยอมรับ ในความสามารถของครู	3.51	.85	มาก	1
6.บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของ ท่านที่ปฏิบัติงาน	3.50	.83	มาก	2
7.ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการ ปฏิบัติงานของครู	3.47	.80	ปานกลาง	4
รวม	3.46	.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่ครูพึงพอใจมาก คือผู้ปกครองนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีและยอมรับในความสามารถ บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของท่านที่ปฏิบัติงาน นอกนั้นครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แยกเป็นรายชื่อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	3.42	.89	ปานกลาง	2
2.ครูมีโอกาสได้รับการอบรม/ประชุม สัมมนา	3.30	.95	ปานกลาง	3
3.ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.21	1.04	ปานกลาง	4
4.ครูได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น กรณีพิเศษและมีความเป็นธรรม	3.04	.91	ปานกลาง	5
5.ครูมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติอยู่	3.54	.87	มาก	1
รวม	3.29	.94	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเพียงรายการเดียว คือ ครูมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2.2.4 ด้านความรับผิดชอบ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความรับผิดชอบ แยกเป็นรายชื่อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.ครูพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย	3.60	.80	มาก	3
2.ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.66	.77	มาก	1
3.ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนด	3.62	.85	มาก	2
4.ครูปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.59	.84	มาก	4
5.ครูพอใจกับการมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง	3.45	.80	ปานกลาง	5
รวม	3.58	.81	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกรายการ ได้แก่ ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนด ครูพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย ครูปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ มีเพียงรายการเดียวที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ครูพอใจกับการมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง

2.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แยกเป็นรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความน่าสนใจ จูงใจให้อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.43	.86	ปานกลาง	4
2.งานในหน้าที่ของครูเป็นงานที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.59	.86	มาก	1
3.ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ	3.57	.85	มาก	2
4.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.42	.85	ปานกลาง	5
5.งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.47	.87	ปานกลาง	3
6.ครูมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลยพินิจของตนเอง	3.37	.84	ปานกลาง	6
รวม	3.47	.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่ครูพึงพอใจมาก คือ งานในหน้าที่ของครูเป็นงานที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ นอกนั้นครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร แสดงรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านนโยบายและการบริหาร แยกเป็นรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.ครูได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	3.09	.94	ปานกลาง	5
2.บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.28	.94	ปานกลาง	4
3.ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน	3.44	.88	ปานกลาง	2
4.ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจน	3.49	.88	ปานกลาง	1
5.การปฏิบัติงานของหน่วยงานของครูมีการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	3.40	.91	ปานกลาง	3
รวม	3.33	.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกรายการ

2.2.7 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ แยกเป็นรายชื่อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ดูแลและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครู	3.43	.87	ปานกลาง	3
2.ครูรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.55	.87	มาก	1
3.ครูรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.37	.88	ปานกลาง	4
4.สถานภาพต่างๆ ของหน่วยงานในปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู	3.45	.77	ปานกลาง	2
รวม	3.45	.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเพียงรายการเดียว คือ ครูรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ นอกนั้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แยกเป็นรายชื่อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับ บุคคลในหน่วยงาน	3.51	.84	มาก	3
2.ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านด้วยความเต็มใจ	3.42	.88	ปานกลาง	6
3.ครูและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในหน้าที่การงาน	3.65	.89	มาก	1
4.ครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ในหน่วยงาน	3.56	.88	มาก	2
5.ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	3.45	.81	ปานกลาง	5
6.สังคมในการทำงานมีความสามัคคีและช่วย เหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ^{3.4}	8	.88	ปานกลาง	4
รวม	3.51	.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า รายการปฏิบัติงานที่ครูพึงพอใจมาก คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน ครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับบุคคลในหน่วยงาน นอกนั้นครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แยกเป็นรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาด และเจริญตาเจริญใจ	3.52	.83	มาก	3
2.สถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่การคมนาคมสะดวก	3.98	1.99	มาก	1
3.หน่วยงานจัดวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	3.40	.96	ปานกลาง	4
4.สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	3.54	.83	มาก	2
รวม	3.60	1.26	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับมากเกือบทุกรายการได้แก่ สถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่การคมนาคมสะดวก สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาดและเจริญตาเจริญใจ มีเพียงรายการเดียวที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานจัดวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลแสดงรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประถม
อาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
แยกเป็นรายข้อ

รายการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
1.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	3.08	.91	ปานกลาง	1
2.เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	2.84	1.02	ปานกลาง	3
3.การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิก จ่ายเงินช่วยเหลือ และสวัสดิการต่างๆ	2.98	1.03	ปานกลาง	2
4.ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	2.67	1.08	ปานกลาง	4
รวม	2.89	1.02	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชน ประถมอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4
(ธนบุรี) มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =
2.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายรายการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุก
รายการ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ในภาพรวม ทุกปัจจัยรวม 10 องค์ประกอบ จำแนกตามสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ปรากฏผล ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1.ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย	115	14.66	2.23	0.34	0.73
	หญิง	171	14.56	2.31		
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	115	24.32	3.90	0.50	0.61
	หญิง	171	24.10	3.50		
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ชาย	115	16.65	3.10	0.68	0.49
	หญิง	171	16.39	3.21		
4.ความรับผิดชอบ	ชาย	115	17.66	2.83	1.29	0.19
	หญิง	171	18.09	2.63		
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	115	20.86	3.66	0.03	0.97
	หญิง	171	20.84	3.05		
6.นโยบายและการบริหาร	ชาย	115	19.58	3.27	1.70	0.08
	หญิง	171	20.23	3.13		
7.ความมั่นคงในงานที่ทำ	ชาย	115	14.00	2.37	1.20	0.23
	หญิง	171	13.66	2.41		
8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	115	21.19	3.55	0.48	0.63
	หญิง	171	20.98	3.61		
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	115	14.28	2.45	0.67	0.50
	หญิง	171	14.52	3.22		
10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ชาย	115	11.78	3.40	0.90	0.36
	หญิง	171	11.42	3.16		
รวม	ชาย	115	175.05	21.78	0.08	0.92
	หญิง	171	174.83	18.51		

จากตารางที่ 15 พบว่า ครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามอายุ ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.49	2.16	0.41	0.74
	ภายในกลุ่ม	282	1473.86	5.22		
	รวม	285	1480.35			
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.16	1.05	0.07	0.97
	ภายในกลุ่ม	282	3801.66	13.52		
	รวม	285	3804.82			
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	13.46	4.48	0.44	0.72
	ภายในกลุ่ม	282	2846.03	10.09		
	รวม	285	2859.49			
4.ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	43.21	14.40	1.96	0.11
	ภายในกลุ่ม	282	2067.09	7.33		
	รวม	285	2110.30			
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	57.75	19.25	1.77	0.15
	ภายในกลุ่ม	282	3060.07	10.85		
	รวม	285	3117.83			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6.นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	56.50	18.83	1.840	.13
	ภายในกลุ่ม	282	2874.32	10.19		
	รวม	285	2930.82			
7.ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.57	1.52	0.260	.85
	ภายในกลุ่ม	282	1637.07	5.80		
	รวม	285	1641.64			
8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	91.81	30.60	2.410	.06
	ภายในกลุ่ม	282	3573.92	12.67		
	รวม	285	3665.73			
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.97	2.65	0.300	.82
	ภายในกลุ่ม	282	2450.13	8.68		
	รวม	285	2458.10			
10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3	23.08	7.69	0.710	.54
	ภายในกลุ่ม	282	3017.02	10.69		
	รวม	285	3040.10			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	751.17	250.38	0.630	.59
	ภายในกลุ่ม	282	111196.46	395.71		
	รวม	285	1111947.63			

จากตารางที่ 16 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามอายุ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	22.40	11.20	2.17	0.12
	ภายในกลุ่ม	283	1457.94	5.15		
	รวม	285	1480.35			
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	30.72	15.36	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	283	3774.10	13.38		
	รวม	285	3804.82			
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	104.12	52.06	5.35	0.00**
	ภายในกลุ่ม	283	2755.37	9.74		
	รวม	285	2859.49			
4.ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	19.95	9.98	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	283	2090.35	7.39		
	รวม	285	2110.30			
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.77	3.39	0.31	0.74
	ภายในกลุ่ม	283	3111.05	10.99		
	รวม	285	3117.83			
6.นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	56.30	18.15	2.77	0.06
	ภายในกลุ่ม	283	2874.52	10.16		
	รวม	285	2930.82			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
7.ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.09	7.05	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	283	1627.55	5.75		
	รวม	285	1641.64			
8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	0.74	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	283	3664.25	12.95		
	รวม	285	3665.73			
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	35.70	17.85	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	283	2422.40	8.56		
	รวม	285	2458.10			
10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	68.44	34.22	3.26	0.04*
	ภายในกลุ่ม	283	2971.66	10.50		
	รวม	285	3040.10			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1207.65	603.83	1.54	0.22
	ภายในกลุ่ม	283	110739.97	392.70		
	รวม	285	1111947.63			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณต่อไปดังผลตามตารางที่ 18 - 19

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 18.24$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 16.25$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 16.76$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 18.24$)	-	1.99**	1.48
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 16.25$)		-	0.51
ปริญญาโท ($\bar{X} = 16.76$)			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา
กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 12.31$)	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 11.34$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 12.84$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 12.31$)	-	0.97*	0.53
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 11.34$)		-	1.50
ปริญญาโท ($\bar{X} = 12.84$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ครู ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน สูงกว่าครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

3.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.92	4.64	0.89	0.45
	ภายในกลุ่ม	282	1466.43	5.20		
	รวม	285	1480.35			
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	33.00	11.00	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	282	3771.82	13.42		
	รวม	285	3804.82			
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3	47.58	15.86	1.59	0.19
	ภายในกลุ่ม	282	2811.91	9.97		
	รวม	285	2859.49			
4.ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.95	6.98	0.94	0.42
	ภายในกลุ่ม	282	2089.35	7.41		
	รวม	285	2110.30			
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	58.00	19.33	1.78	0.15
	ภายในกลุ่ม	282	3059.83	10.85		
	รวม	285	3117.83			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6.นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	122.61	40.87	4.10	0.00**
	ภายในกลุ่ม	282	2808.21	9.96		
	รวม	285	2930.82			
7.ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	3	16.06	5.35	0.9304	3
	ภายในกลุ่ม	282	1625.58	5.76		
	รวม	285	1641.64			
8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	39.03	13.01	1.0103	9
	ภายในกลุ่ม	282	3626.70	12.86		
	รวม	285	3665.73			
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	29.42	9.81	1.1403	3
	ภายในกลุ่ม	282	2428.68	8.61		
	รวม	285	2458.10			
10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	3	48.46	16.15	1.5202	1
	ภายในกลุ่ม	282	2991.64	10.61		
	รวม	285	3040.10			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	1837.11	612.37	0.5602	0
	ภายในกลุ่ม	282	110110.52	391.85		
	รวม	285	1111947.63			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ครู มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณต่อไป ดังผลตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านนโยบายและ การบริหาร	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ($\bar{X} = 20.20$)	4 – 6 ปี ($\bar{X} = 18.61$)	7 – 9 ปี ($\bar{X} = 19.90$)	มากกว่า 9 ปี ($\bar{X} = 20.45$)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ($\bar{X} = 20.20$)	-	1.59	0.30	0.25
4 – 6 ปี ($\bar{X} = 18.61$)		-	1.29	1.84**
7 – 9 ปี ($\bar{X} = 19.90$)			-	0.55
มากกว่า 9 ปี ($\bar{X} = 20.45$)				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี

3.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1.ความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	71.13	17.78	3.55	0.00**
	ภายในกลุ่ม	281	1409.22	5.06		
	รวม	285	1480.35			
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	125.16	31.29	2.38	0.15
	ภายในกลุ่ม	281	3679.66	13.14		
	รวม	285	3804.82			
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4	37.26	9.32	0.93	0.45
	ภายในกลุ่ม	281	2822.23	10.04		
	รวม	285	2859.49			
4.ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	53.79	13.45	1.84	0.12
	ภายในกลุ่ม	281	2056.51	7.32		
	รวม	285	2110.30			
5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	47.58	11.90	1.09	0.36
	ภายในกลุ่ม	281	3070.25	10.93		
	รวม	285	3117.83			
6.นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	37.89	9.47	0.92	0.45
	ภายในกลุ่ม	281	2892.93	10.30		
	รวม	285	2930.82			
7.ความมั่นคงในงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	4	14.53	3.63	0.63	0.64
	ภายในกลุ่ม	281	1627.11	5.80		
	รวม	285	1641.64			

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p
8.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4	27.19	6.80	0.5307	2
	ภายในกลุ่ม	281	3638.54	12.95		
	รวม	285	3665.73			
9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	30.58	7.64	0.8904	7
	ภายในกลุ่ม	281	2427.52	8.64		
	รวม	285	2458.10			
10.เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	4	50.75	12.69	1.1903	1
	ภายในกลุ่ม	281	2989.35	10.64		
	รวม	285	3040.10			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	4	2139.88	534.97	1.3602	5
	ภายในกลุ่ม	281	109807.75	392.17		
	รวม	285	111947.63			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 22 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครู มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณต่อไปดังผลตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา
กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	5,001 – 6,000 บาท ($\bar{X} = 15.00$)	6,001 – 7,000 บาท ($\bar{X} = 14.74$)	7,001 – 8,000 บาท ($\bar{X} = 14.29$)	8,001 – 9,000 บาท ($\bar{X} = 13.72$)	สูงกว่า 9,000 บาท ($\bar{X} = 14.97$)
5,001 – 6,000 บาท ($\bar{X} = 15.00$)	-	0.26	0.71	1.28	0.03
6,001 – 7,000 บาท ($\bar{X} = 14.74$)		-	0.45	1.02	0.23
7,001 – 8,000 บาท ($\bar{X} = 14.29$)			-	0.57	0.68
8,001 – 9,000 บาท ($\bar{X} = 13.72$)				-	1.25**
สูงกว่า 9,000 บาท ($\bar{X} = 14.97$)					-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 23 พบว่า ครูที่มีรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 9,000 บาท กับครูที่มีรายได้
ต่อเดือน 8,000 – 9,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครูที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 9,000 บาท
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ครูที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001 – 9,000 บาท

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ขอบเขตการวิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามกรอบทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎี โดยวิธีการสังเคราะห์ ใน 10 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ประชากร ครูผู้สอนปีการศึกษา 2547 จำนวน 1,408 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 302 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบเคียงจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ได้รับแบบสอบถามคืนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 286 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว ใช้ค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้ t -test และ F -test

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภท อาชีวศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกนำมาอภิปรายตามข้อค้นพบ ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แสดงว่าครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน และการปฏิบัติงานมีการร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่คำนึงถึงเพศ การวิจัยครั้งนี้ได้ผลเช่นเดียวกับการศึกษาของพิน คงพูน (2529 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูที่มีเพศต่างกันย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือเพศชายและเพศหญิงต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน โดยเฉพาะเมื่อแยกการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงทั้งเพศชายและเพศหญิง รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ทั้งเพศชายและหญิง โดยเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเล็กน้อยในสองด้านนี้ ส่วนด้านที่เพศหญิงมีคะแนนสูงกว่าเพศชาย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงภาพด้านเพศของสังคมว่ามีส่วนกำหนดสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดก็ตามนั้นหมายถึงความเสมอภาคมีมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคเสรีภาพและเสรีนิยมในสังคมไทยยุคใหม่ได้มีการออกกฎหมายให้เพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับเพศชาย

2. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แสดงว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความสนใจ ตั้งใจที่จะนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ โดยครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ต่างจากผลการวิจัยของอุสเรนทร์สุนวล(2531 : 52 – 53) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา ที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และน้อยกว่า 30 ปี ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไปและมีอายุ 30 – 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะว่าครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมาก มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจึงทำให้เป็นผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ ตลอดจนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเป็นช่วงที่รู้จักใช้วิจารณ์งาน วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆได้อย่างมีเหตุผล

3. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และ.05 เป็นไปตามสมมุติฐาน โดยครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือระดับปริญญาโท สาเหตุอาจเกิดจากครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นผู้ที่ถูกฝึกฝนและได้รับการศึกษามากพอสมควร มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในผลงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งตรงกันข้ามกับครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งต้องให้ความพยายามฝึกฝนหาความรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และขาดความมั่นใจในตนเอง มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอำรุง เหมรา (2533: 30) ที่กล่าวว่า คนในสังคมยุคปัจจุบันเป็นผู้มีการศึกษาสูง มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

โดยครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษาที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 - 9 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 9 ปี เป็นครูที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ จนเกิดเป็นความชำนาญ มีทักษะ มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนภายใต้กรอบนโยบาย กฎ ระเบียบและอื่นๆ โดยผลงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเสนะ ดีเยาว์ (2543 : 56) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมช่วยให้วิธีแก้ปัญหาได้ดีขึ้นส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะมีความวิตกกังวลต่อปัญหา ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปีและน้อยกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปีนอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมมีอายุและรายได้มาก จึงได้รับความศรัทธา การยอมรับในความรู้ ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความกระตือรือร้น อยากที่จะทำงานต่อไป และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และตรงกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้งานประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 76 - 78) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่มีความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานและมีขวัญกำลังใจมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ

5. ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เพราะว่าครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีอุดมการณ์สูง และมีความรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับต้องเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ครูอยู่ได้ และรู้สึกพอใจกับงานที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2544 : 435) ที่กล่าวว่า หากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความเหมาะสมและยุติธรรมจากการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ต่อเดือน 7,500 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 7,500 บาท นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะครูที่มีรายได้มาก ย่อมมีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความรู้ ความเข้าใจ ประกอบกับเป็นผู้มีวิชาความรู้เฉพาะทาง จึงเป็นที่ต้องการของสถานศึกษาต่าง ๆ ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยตรงซึ่งจะมีรายได้ค่อนข้างสูงเพราะบางสาขาวิชา ขาดบุคลากรเฉพาะด้านเป็นอย่างมาก

ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 6 ปี มีความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานครู มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มี รายได้ต่อเดือน 9,000 บาท มีความพึงพอใจ สูงกว่า ครูที่มีรายได้ต่อเดือน 8,000 – 9,000 บาท

สรุปในภาพรวม พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Ferderrick Herzberg, 1959 : 113 – 115) โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลซึ่งรัฐควรจะมีมาตรการส่งเสริม และช่วยสนับสนุนให้ครูมีเงินเดือนให้มากกว่านี้เพื่อที่จะมีขวัญและกำลังใจในการที่จะต้องต่อสู้กับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงมาก และเพื่อความอยู่รอดต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาแก้ไข โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับในความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นและควรสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงานทุกหน่วยในองค์กรที่ท่านบริหารงาน

1.2 ด้านความมั่นคงในงานที่ท่านทำ ควรสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ครูทุกคน ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความเชื่อถือในงานที่ปฏิบัติว่ามีความมั่นคง เพื่อลดปัญหาครูลาออกได้เป็นอย่างมากหากครูพบว่า องค์กรใดขาดเสถียรภาพ ขาดความมั่นคง ก็ย่อมที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานทุกด้านอย่างแน่นอน

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการวางแผนงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรทุกหน่วยงานเพื่อกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและเพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรนำนโยบายหลักมาเป็นแผนงานบริหารงาน และไม่ควรนำทุกนโยบายมาเป็นแผนงานบริหารและการจัดการ เพื่อที่จะให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตามที่กำหนดไว้ในนโยบายสำคัญๆ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านต่างๆที่ผู้บริหารเห็นควรที่จะได้รับการสนับสนุน เช่น ควรให้มีการได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างให้ครูมีองค์ความรู้ในการนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา มาพัฒนางานของตนและองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรกำหนดมาตรฐานขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ งานที่รับผิดชอบ จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานวิชาชีพครู อีกทั้งควรคำนึงถึงความเป็นอยู่หรือฐานะของครู และหาทางช่วยเหลือหรือหาทางออกให้ครูบ้าง ปัจจุบันครูมีภาระมากและมีหนี้สินมากเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูง ดังนั้นผู้บริหารต้องมีมาตรการที่ดีในการบริหารจัดการเพื่อที่จะลดแรงกดดันและความเครียดของครูให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

จากข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน จะต้องร่วมมือร่วมใจและช่วยกันหาทางแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆและควรจะมีการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อที่จะให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร มากน้อยเพียงใด

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.3 ควรศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติมา ปรีดีดิolk.(2529.) **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : อนุการพิมพ์
- กัลยา ทารักษ์.(2545).**การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- ไกรเวช ธรฤทธิ์.(2542).**การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร.(2541). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- ไตรธร เศรษฐีธร.(2543).**การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญมั่น ธนาคุณวัฒน์.(2542).**จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์
- ประคอง กรรณสูตร.(2540). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2539).**จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543).**วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- พยอม วงศ์สารศรี.(2531). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรวนการพิมพ์
- พิน คงพูน.(2529). **ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2545).**"การจูงใจ"**,ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 8 – 15 กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชาชน จำกัด
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และคณะ.(2544). **หลักการศึกษ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ปิญญู สารธ.(2531).การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ส.ส.การพิมพ์
- มุขัมหมัด เบญญัย.(2546). ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัด
สงขลา. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ
- วิทยา ประยูร.(2540). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
ทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วิมล ศรีประสิทธิ์.(2541).การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- วิโรจน์ สารรัตน์.(2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.(2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร
จำกัด
- สงวน ศรีสุข.(2532). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ คม.ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี
- สมยศ นาวิการ.(2544). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ
1991 จำกัด
- .(2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สมศักดิ์ ขาติมาลา.(2537). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- สุมาลี กุลพิมพ์ไทย.(2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง. ปรินญาการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ
- เสนาะ ดิยาว.(2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.(2536).พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
และแนวทางปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร : กองทะเบียน
สำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

-(2538). การจัดองค์กรและการบริหารการศึกษาเอกชน. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
-(2540). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (2540 – 2544). กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
-(2545). สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2547. กรุงเทพมหานคร :
กลุ่มพัฒนาสารสนเทศ กองทะเบียน
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด
- อุศเรนทร์ สุขนวล.(2531). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา
ในประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- อำรุง เหมรา.(2533). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2
ปริญญาโท กศ.ม.สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

ภาษาอังกฤษ

- Alderfer,C.P.(1972). **Existence,Relatedness and Growth**. New York : Free Press.
- Bateman,T.S.and Snell,S.A.(1999). **Management : Building Competitive Advantage**. 4th ed
Boston : Irwin McGraw-Hill,Inc.
- Certo,S.C.(2000). **Modern Management**. 8th ed New Jersey : Prentice-Hill,Inc.
- Cherrington,D.J.(1994). **Organization Behavior**. 2nd ed.Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Cooper,A.M.(1985). **How to Supervise People**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Gilmer,B.V.H.(1971). **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Good,C.V.(1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Griffin,R.W.(1999). **Management** 6th ed :Houghton Mifflin Company.
- Herzberg,F;Mausmer,B;and Smyderman,B.(1959). **The Motivation to Work**. New York :
John Wiley & Sons,Inc.
- Krejcie,R.V.and Morgan,D.W.(1970). " Determining Sample Size for Research Actives"
Journal of Educational and Psychological Measurement. 607 – 610 Autumn.
- Luthans,F.(1992). **Organization Behavior**. Singapore : : McGraw-Hill Book Company.
- Maslow,A.H.(1970). **Motivation and Personality** 2nd ed New York : Harper and Row Inc.
- McClelland,D.C.(1961). **The Achieving Society**. New Jersey : Van Nstrand Company.
- Miller,V.(1965). **The Public Administration of American School Systems**. 2nd ed.New York :
Macmillan.
- Milton,C.R.(1981). **Human Behavior in Organization**. Englewood Cliffs,N.J : Prentice-Hall
- Newsrtom,J.W.and Keith,D.(1989). **Organization Behavior**. 5th ed.New York : McGraw-Hill
- Pamela S.L.,Stephen H,Goodman,S.H.and Fandt,P.h.(2001).**Management : Challenges in
the 21st Century**. 3rd ed U.S.A.: South-Western College Publishing.
- Robbins,S.P.and Coulter,M.(2002). **Management**. 7th ed.New Jersey : Prentice-Hall
International,Inc.
- Schermerhorn,John R.Jr.(1999). **Management**. 5th ed New York : John Wiley & Sons,Inc.
- Schermerhorn,John R.Jr.James G.Hunt and Richard N.Osborn(2000). **Organizational
Behavior**. 7th ed New York : John Wiley & Sons,Inc.
- Schmidt,G.L.(1975). " Job Satisfaction among Secondary School Administration, "
Dissertation Abstracts International.35 : 7583 – A.

- Sergiovanni T.J. " Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers,
(1973). " **Explorations in Educational Administration**. St.Louis : University of
Queensland Press.
- Stolt,John James.(1978). " A Study of Maslow Hierarchy of Public School,Administrations,"
Dissertation Abstracts International . 3(2) : 598 – A.
- Srivasta and others.(1977). **Job Satisfaction and Productivity**. The Comparative
Administration Research Institute : Kent State University.
- Strauss,G and L.R.S.(1960). **Personnel the Human Problems of Management**.
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Valez,G.V.(1972). "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and
Extrinsic Job Factors in Columbia University" **Dissertation Abstracts International**.
33(3) : 997 – A.
- Wahba,S.P.(1978). "Librarian Job Satisfaction Motivation and Performance and Empirical
Test of Two Alternative Theory, " **Dissertation Abstracts International**.38 :3676 A.
- Webster.(1965). **Twentieth Century Dictionary**. New York : Prentice – Hall Press.
- Wickstorm,R.R.(1971). "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers,"
Dissertation Abstracts International. University of Oregon,32(3) : 1249-A.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี) ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 4 (ธนบุรี)

2.ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น และขอให้ท่านตอบความเป็นจริง ทุกตอน ทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือ

วีรวิทย์ ลาภนาพงศ์ศิริ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
() 31 – 40 ปี
() 41 – 50 ปี
() มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
() 4 – 6 ปี
() 7 – 9 ปี
() มากกว่า 9 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
() 6,001 – 7,000 บาท
() 7,001 – 8,000 บาท
() 8,001 – 9,000 บาท
() สูงกว่า 9,000 บาท

ตอนที่ 2
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง จงพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย(✓)ในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความสำเร็จในการทำงาน					
1.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.	มีความพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ในการปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
4.	ครูได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
	การได้รับการยอมรับนับถือ					
5.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็นของครู					
6.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติ					
7.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู					
8.	เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของครู					
9.	ผู้ปกครองนักเรียนมีความรู้สึกที่ดีและยอมรับในความสามารถของครู					
10.	บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญของงานที่ครูปฏิบัติ					
11.	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของครู					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
12.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า					
13.	ครูมีโอกาสได้รับการอบรม/ประชุมสัมมนา					
14.	ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
15.	ครูได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษและมีความเป็นธรรม					
	ความรับผิดชอบ					
16.	ครูมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					
17.	ครูพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย					
18.	ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
19.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนด					
20.	ครูปฏิบัติงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์					
21.	ครูพอใจกับการมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลพินิจของตนเอง					
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
22.	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความน่าสนใจ จูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ					
23.	งานในหน้าที่ของครูเป็นงานที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
24.	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ					
25.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
26.	งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
27.	ครูมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบ หมายด้วยดุลพินิจของตนเอง					
	นโยบายและการบริหาร					
28.	ครูได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด เป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน					
29.	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายใน การดำเนินงานของหน่วยงาน					
30.	ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานชัดเจน					
31.	ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและเป้าหมายใน การปฏิบัติงานได้ชัดเจน					
32.	การปฏิบัติงานของหน่วยงานของครูมีการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ					
	ความมั่นคงในงานที่ทำ					
33.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ดูแล และ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครู					
34.	ครูรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
35.	ครูรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
36.	สถานภาพต่าง ๆ ของหน่วยงานในปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานของครู					
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
37.	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับบุคคลใน หน่วยงาน					
38.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะของครูด้วยความเต็มใจ					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
39.	ครูและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่การงาน					
40.	ครูมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงาน					
41.	ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
42.	สังคมในการทำงานมีความสามัคคีและช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
43.	การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาดและ เจริญตาเจริญใจ					
44.	สถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การคมนาคมสะดวก					
45.	หน่วยงานจัดวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติ งาน					
46.	สถานที่ในปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน					
	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
47.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและ ปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
48.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิต ประจำวัน					
49.	การได้รับความสะดวก รวดเร็วในการเบิกจ่าย เงินช่วยเหลือ และสวัสดิการต่าง ๆ					
50.	ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. ดร.เดือนเพ็ญ ทองน่วม | หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม |
| 4. ผศ.ดร.ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล | หัวหน้าภาควิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม |
| 5. นางสุจิตตรา ชานุไชย | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอ่างแก้ว |

ภาคผนวก ค

ประวัติของผู้วิจัย

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวีรวิทย์ ลาภธนาพงศ์ศิริ
วัน/เดือน/ปี	26 พฤศจิกายน 2509
สถานที่เกิด	อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	100/107 หมู่ 7 ถนนกาญจนาภิเษก แขวงบางแค เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งที่ทำงาน	อาจารย์พิเศษ โรงเรียนมุขยรัตน์บริหารธุรกิจ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2529	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนแสงทองวิทยา
พ.ศ.2533	บช.บ. (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสยาม
พ.ศ.2547	ค.ม.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา