

Scanned with CamScanner

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา**

นางสาวนิชา สุภ่อ่อน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พ.ศ. 2551

Job Satisfaction of Personnel in Ayutthaya Vocational College

Miss Nicha Supuon

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration**

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิชา สุภักดิ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2552

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษา นางสาวนิชา สุภู่อ่อน **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา (3) เสนอแนะแนวทางปรับปรุงนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร

การวิจัยใช้วิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 96 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 126 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น 0.9532 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยามีระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ปัจจัยการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคง นโยบายการบริหารงาน การปกครองและบังคับบัญชา (2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และปัจจัยลักษณะงาน อายุงาน สถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (3) การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและยอมรับฟังความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ ผู้ศึกษาฯ ได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จลุล่วงเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาฯ รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ซึ่งได้นำมาใช้เป็นแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งผู้แต่งตำราและเอกสารต่างๆ ที่ผู้ศึกษาฯ ได้นำมาศึกษาและใช้อ้างอิง ผู้ศึกษาฯ ขอขอบคุณบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่ได้เต็มใจเสียสละเวลาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านรองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา นางสาวพรทิพย์ ธัญญลักษณ์ และนางสาวอัมพร พิภจันท์ ที่ตั้งใจตลอดมาให้ทำการศึกษา ให้กำลังใจแนะนำช่วยเหลือ ขอขอบคุณเพื่อนเรียน MBA 6 ให้คำแนะนำปรึกษาหารือการวิเคราะห์ผลวิจัย และขอบพระคุณพ่อกับแม่ ที่เป็นแรงศรัทธาอย่างสูงให้ศึกษาเล่าเรียน

นิชา สุภู่อ่อน

ตุลาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
ลักษณะงานการบริหารงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	22
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติ	45
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ	48
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
สรุปการวิจัย	103
อภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	116
แบบสอบถาม	116
ประวัติผู้ศึกษา	126

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	45
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน	47
ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกปัจจัย	48
ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	49
ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	50
ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	51
ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	52
ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	53
ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	54
ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปกครองและบังคับบัญชา	55
ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน	56
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	58
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุบุคลากร	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพด้านอายุบุคลากร	59
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม สถานภาพด้านอายุบุคลากร	60
ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ เป็นรายคู่	61
ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ เป็นรายคู่	62
ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ เป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	63
ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากร	66
ตารางที่ 4.23 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาสูงสุด	66
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาสูงสุด	67
ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่	69
ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่	70
ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่	71
ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่	72
ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร	74
ตารางที่ 4.31 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ ด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	75
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	76
ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	77
ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	78
ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่	79
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	80
ตารางที่ 4.37 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	81
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.40 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	84
ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	85
ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธ กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	86
ตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครอง และบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.44 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบาย การบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่.....	88
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน	89
ตารางที่ 4.46 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพ ด้านการทำงาน	90
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่	92
ตารางที่ 4.49 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่	93
ตารางที่ 4.50 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่	94
ตารางที่ 4.51 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบาย การบริหาร จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่	95
ตารางที่ 4.52 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่	96
ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน	97
ตารางที่ 4.54 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านสายการ ปฏิบัติงาน	98
ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมใน แต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน	99
ตารางที่ 4.56 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.57 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	101
ตารางที่ 4.58 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	102

ผ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้

วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาเป็นสถานศึกษาของรัฐบาลก่อตั้งในปี พ.ศ. 2477 เดิมกระทรวงกลาโหมให้ชื่อว่าโรงเรียนประถมวิสามัญหญิงแผนกช่าง รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 4 โดยแรกเริ่มมีนักเรียนจำนวน 45 คน มีครู 2 คน เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาในปี พ.ศ. 2516 (คู่มือนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2551, สมนึก ภาสาคดี และทีมงาน, 2551 : 1-2) ปัจจุบันเป็นสถานศึกษาที่จัดอยู่ในกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่ ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษานอกระบบ และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคีโดยจัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด 2 หลักสูตร คือ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ คือ ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ประเภทวิชาศิลปกรรม 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คือ ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ปัจจุบันมีนักเรียน นักศึกษา จำนวน 3,221 คน และบุคลากร จำนวน 126 คน (ข้อมูลงานทะเบียนและข้อมูลงานบุคลากร ปีการศึกษา 2551)

ในปีการศึกษา 2550 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาเป็นผู้บริหารลำดับที่ 16 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหลาย

ด้าน โดยเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) ข้าราชการครู ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้สอน 2) บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา และ 3) บุคลากรอื่น ได้แก่ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (อ้างถึงใน ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549 หมวด 3 บุคลากรในสถานศึกษาและการบริหารงาน) บุคลากรข้าราชการครูเป็นบุคลากรหลักและบุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยฯ ปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งผู้สอนและหน้าที่งานส่วนช่วยบริหาร (อ้างถึงใน คำสั่งวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ 227/2551 เรื่องแต่งตั้งและมอบหมายงานส่วนช่วยบริหารและมาตรฐานวิชาชีพ ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2551) เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยบุคลากรของสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน แต่เนื่องจากบุคลากรคือมนุษย์ปุถุชน ที่มีความรู้สึกนึกคิดมีจิตใจ ดังนั้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ออกมาย่อมมีความสัมพันธ์กับ อารมณ์หรือจิตใจหรือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหารซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) คนมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมีความสามารถศักยภาพ ในการใช้ปัจจัยบริหารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารขององค์การ (เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์, 2549:7)

ด้วยเหตุที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีหน้าที่ ต้องดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจในการศึกษาระดับความ พึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลวิจัยนี้จะเป็นข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหาร การเสริมสร้างความ พึงพอใจและส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังอันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์การตลอดไป

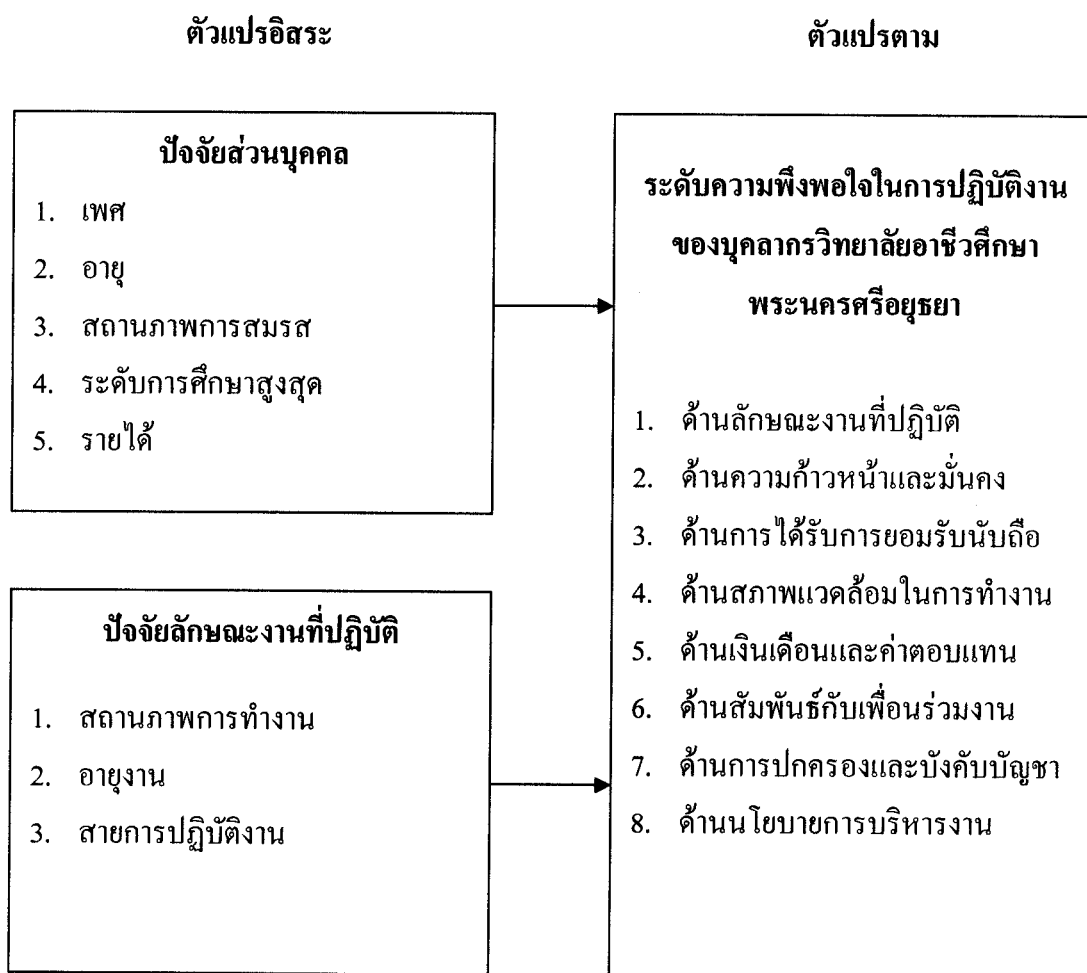
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีสูงสุดต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ศึกษา
ขอกำหนดแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก
(Frederick Herzberg) และได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเพื่อทำการศึกษาให้เหมาะสมกับวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามลักษณะและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

4.2 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4.3 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยปัจจัยลักษณะงานปฏิบัติที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด จำนวน 126 คน (ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา 2551)

5.1.2 ขนาดตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 โดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก (lottery Method) และสุ่มแบบไม่แทนที่ได้ขนาดตัวอย่าง 96 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน 47 คน ครูพิเศษ 9 คน ลูกจ้างประจำ 7 คน และลูกจ้างชั่วคราว 31 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจออกเป็นสองส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ายงาน สถานภาพการทำงาน สายการปฏิบัติงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน

5.3 ขอบเขตทางด้านเวลา

ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ คือตั้งแต่เดือน กรกฎาคม – เดือน กันยายน 2551

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ อายุงาน สถานภาพการทำงาน สายการปฏิบัติงาน

5.4.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** ความพึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของตนที่ทำอยู่ รวมทั้งองค์ประกอบปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการประเมินหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น มักจะเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะพึงพอใจงานเพียงใด หากความรู้สึกนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัลด์แบร์ก แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.1 **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ ความเหมาะสมของปริมาณภาระงาน ความอิสระในการตัดสินใจ และมีระเบียบแบบแผนปฏิบัติ

1.2 **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง** หมายถึง การมีโอกาสที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา

ตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มิให้ถูก
กลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากงานโดยปราศจากความผิด

1.3 **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน
ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือยกย่องในความสามารถ ผลงานที่
ปฏิบัติ

1.4 **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง ขนาดของสถานที่ทำงาน
แสง เสียง อุณหภูมิ ความสะอาด ความเรียบร้อย ความปลอดภัยในการทำงานและอุปกรณ์ที่
สนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

1.5 **ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
เป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม สิทธิวันลา
สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม

1.6 **ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง สัมพันธภาพที่ดี ระหว่าง
เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับคำปรึกษาหารือ ความร่วมมือ ช่วยเหลือ
เกื้อกูลทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว

1.7 **ด้านการปกครองและบังคับบัญชา** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละ
ระดับ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำ มีความยุติธรรม ให้การเอาใจใส่
คำปรึกษาหารือ มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสม มีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน
ที่ชัดเจนเป็นประ โยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.8 **ด้านนโยบายการบริหาร** หมายถึง นโยบายการบริหารงานของ
หน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยที่สอดคล้องเหมาะสมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่
กำหนดไว้ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย

2 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา
สูงสุด และรายได้

3 **ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

3.1 **สถานภาพการทำงาน** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา (ในการวิจัยครั้งนี้
หมายถึง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา) ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ครูพิเศษ
ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว

3.2 **อายุงาน หมายถึง** อายุงานในการทำงานที่วิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา

3.3 **สายการปฏิบัติงาน หมายถึง** สายงานที่ปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามลักษณะงานที่เป็นภารกิจหลักของวิทยาลัยและ
สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร โดยบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 สายปฏิบัติงาน ในการวิจัย
ครั้งนี้ หมายถึงสายการปฏิบัติงานในฝ่ายสนับสนุนการศึกษา

3.3.1 **ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอน** คือกลุ่มทำหน้าที่สอน
และบริการทางวิชาการ ได้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่สอนซึ่งโดยปกติจะทำหน้าที่เป็นบุคลากรหลักของ
วิทยาลัยฯ ทั้งด้านการสอน การบริหารวิชาการ บุคลากรกลุ่มนี้คือ ข้าราชการครู และครูพิเศษ

3.3.2 **ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา** คือ กลุ่มที่ทำหน้าที่ฝ่ายทรัพยากร
กลุ่มฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ กลุ่มฝ่ายพัฒนาการศึกษา และกลุ่มฝ่ายวิชาการ (ระเบียบ
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2549, หมวด 1 หน้าที่
และการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 8) เพื่อสนับสนุนฝ่ายปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอน
บุคลากรกลุ่มนี้คือบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา คือ ฝ่ายบริหาร
สถานศึกษา ข้าราชการครู ครูพิเศษ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ด้านบริหารจัดการ

7.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้
เป็นข้อมูลในการวางแผน และพัฒนาการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เพื่อการส่งเสริม สนับสนุน และจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะ
เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายที่
กำหนดไว้

7.1.2 หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการพิจารณาสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

7.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร

7.2.1 ผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน มีความรักความสามัคคี กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและผูกพันกับองค์กร

7.2.2 ผู้บริหารของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของผู้ได้บังคับบัญชา ให้สามารถใช้ทักษะ ภาวะผู้นำในการจูงใจบุคลากร หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ลักษณะงานการบริหารงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของตนที่ทำอยู่ ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งเร้าต่างๆ ของแต่ละคนอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลตามความเหมาะสมของสถานการณ์ในขณะนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

Feldman, ;& Arnold. 1983 : 192 (อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ 2550:9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

Hugh; & Daniel. (1986: 86 อ้างถึงใน กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ 2551:17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นหนึ่งในทั้งหมดของปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่บุคคลหนึ่งๆ มีต่องานของเขา และเมื่อเราพูดว่าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานสูงนั้นหมายความว่าโดยทั่วไปแล้วบุคคลนั้นมีความนิยมชมชอบต่องานของเขาสูง และมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน

Newstrom. (1993: 195 อ้างถึงใน กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ 2551:17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบในงานที่พนักงานมีทัศนคติต่อ งานของเขา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของเจตคติที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน

Mathis and Jackson (1994 : 98) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลลัพธ์ทางอารมณ์ ด้านบวกซึ่งประเมินจากประสบการณ์การทำงาน โดยได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก

Robbins (1997:190 อ้างถึงใน ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม,2546:7) ให้ความหมาย ของความพึงพอใจในการทำงานอย่างกว้างๆ ว่า เป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่างๆ นั้น จำเป็นต้องมีปฏิริยาต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานกันและผู้บังคับบัญชา

Robert; & Angelo. (2004: 202 อ้างถึงใน กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ 2551:17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อ แง่มุมต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่ง

กรมอาชีวศึกษา (2534 : 56) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนิยมชมชอบ หรือปฏิกิริยาที่แสดงออกในทางพอใจของผู้ทำงานที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำ ตามความคิดใน ลักษณะนี้ความพึงพอใจในงานก็คือเจตคตินั้นเอง แต่เป็นเจตคติที่มีต่องานโดยเฉพาะ

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537 :181) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติทางบวก ของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 48) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่า เขาจะได้รับความ พื่อใจชนิดไหนอย่างไร เช่น ความพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เป็นต้น

สวัสดิ์ บรรจงพาศ (2546 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ ความสุขที่เกิดจากการทำงานหรือพอใจในงานที่ทำ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำ งาน หากปัจจัยและองค์ประกอบเหล่านั้นสามารถตอบสนอง ได้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อ บุคคลทำงานดีก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จขององค์การด้วย

มนตรี บุญดี (2546 : 9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ทำให้เกิดแรงจูงใจ ผลที่ตามคือผู้ปฏิบัติจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดค่าความนิยมและจงรักภักดีในองค์การ

เนตรพัฒนา ขาววิราช (2548 : 107) ความหมายของความพึงพอใจงาน คือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน และความเหมาะสมพอดีระหว่างบุคคล และองค์การในด้านสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน

สุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549 : 5) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม

จากการให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของตนที่ทำอยู่ สัมพันธ์กับองค์ประกอบปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการประเมินหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น หากได้รับการตอบสนองตามความต้องการ บุคคลจะเกิดความรู้สึกในทางบวกทำให้รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ขณะเดียวกันหากบุคคลนั้นไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคคลจะลดลง ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Douglas McGregor (อ้างถึงใน นพ ศรีนูนบาด , 2546: 79) ชี้ให้เห็นว่าการที่องค์การไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เป็นผลมาจากระบบบริหารจัดการขององค์การนั้นๆ หากใช้ความคิดพลาดของบุคคลในองค์การแต่อย่างใดไม่ กล่าวได้ว่าผลการดำเนินงานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับแนวทางการมองหรือวิเคราะห์ห้มนุษย์ของผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถที่จะสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคลากรขององค์การเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทুমเทกำลังความสามารถให้แก่งานของตนอย่างเต็มที่ บรรยากาศของการทำงานในองค์การเต็มไปด้วยความกระตือรือร้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบุคคลและขององค์การที่ตั้งไว้ ดังนั้น สิ่งจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและแต่ละคนอาจสนใจสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันไป ซึ่ง

หมายความว่าผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 177) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานว่าจะแสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

และได้สรุปถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงาน (2537 : 158) ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานจะทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านั้นให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดการลางาน และลดการมาทำงานสาย
3. ความพึงพอใจในงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุนันท์ วัชรกร (2537 : 14-16) ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน จากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรมสามัญศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การแสดงออกของบุคคลในองค์กรแจ่มใส ร่าเริง
2. บุคคลช่วยกันชี้แนะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การดำเนินงานราบรื่น ลดความขัดแย้งในองค์กร ลดการทำงานผิดพลาด
3. บุคคลยอมรับงานมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่หลักด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ
4. ลดการวิพากษ์วิจารณ์ การแสดงความคิดเห็นในเชิงลบซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กร

จิตติภา ขาวอ่อน (2547 : 19-20) กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการ

ของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กรและในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น บรรณาธิที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจ และไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ยังช่วยเกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร หากผู้บริหารสามารถจัดบริการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองตามความต้องการได้ ผลปฏิบัติงานของบุคคลตกต่ำลง การปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลง ซึ่งมักพบเห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานจะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความอุตสาหะ วิริยะ ในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะต่ำลง ปฏิบัติหน้าที่เฉื่อยชาลงทุกที นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มี ความพึงพอใจในงานมักจะขาดความภักดีต่อองค์กร

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญ เป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคี มีความจงรักภักดีในองค์กร ช่วยพัฒนาการเจริญเติบโตขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรจะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่สามารถใช้หลักการจูงใจได้ถูกต้องบุคลากรจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ (ธงชัย สันติวงษ์, 2533 ; ไพลิน ผ่องใส, 2536 ; ลัทธินการ ศรีวระมย์, 2542 ; เนตรพัฒนา ขาววิราช, 2548; ราณี อิติชัยกุล, 2549) ผู้ศึกษาพิจารณาเลือกทฤษฎีด้านการจูงใจเพื่อประกอบการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา (Content Theories) และ ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) ดังนี้

2.1 ทฤษฎีจูงใจแบบเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ พยายามค้นหาหนทางปัจจัยกระตุ้นภายนอกและภายในให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความต้องการ ว่าทำไมบุคคลจึงมีความต้องการที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดทฤษฎีต่างๆ สามารถประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเกิดความพึงพอใจขององค์การ ทฤษฎีที่เน้นการจูงใจแบบเนื้อหาที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก ทฤษฎีความต้องการของแม็คคลีแลนด์ และทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ คือ 1) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีไ้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก 3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ

มาสโลว์ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงของงาน
- 3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือของที่ทำงาน
- 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือได้รับการยอมรับยกย่องสรรเสริญ โดยสร้างความสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าชื่อเสียง ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดที่บุคคลคาดหวังและขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล หากบุคคลใดบรรลุความต้องการในระดับนี้ได้จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารที่ต้องการจูงใจพนักงาน จะต้องเข้าใจระดับความต้องการของพนักงานและเลือกตอบสนองความต้องการให้ถูกต้องถูกระดับ เพื่อที่จะสามารถตอบสนองและจูงใจพนักงานได้ดีที่สุด

2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก (Two-Factor Herzberg's Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอรัลด์เบอร์ก ทฤษฎีสองปัจจัย หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนแต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ดีได้หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจนั้นเกิดจากตัวงาน ทำได้โดยการจูงใจโดยการใช้ปัจจัยที่สอง คือปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน (Jobs enrichment) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้เป็นอย่างดี เรียกว่าปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยการทำให้พนักงานพึงพอใจในด้านต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน (Hygiene Factors or Maintenance Factors)	ปัจจัยที่สร้างความพอใจ เกี่ยวกับตัวงานที่ทำ (Motivators Factors)
<ul style="list-style-type: none"> • นโยบายและการบริหาร • การปกครองบังคับบัญชา • ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา • สภาพการปฏิบัติงาน • เงินเดือนและค่าตอบแทน • ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน • ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว • ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา • สภาพการทำงาน • ความมั่นคงในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • ความสำเร็จในการทำงาน • การยอมรับนับถือ • ลักษณะของงาน • ความรับผิดชอบ • ความก้าวหน้า • โอกาสที่จะเจริญเติบโต

ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มนี้ เฮอร์สเบอร์กซ์ชี้ให้เห็นว่า ต้องใช้พร้อมกันและต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นได้เงื่อนไขของปัจจัย 2 กลุ่ม เฮอร์สเบอร์ก ได้อธิบายรายละเอียดของแต่ละปัจจัยไว้ ดังนี้ (Herzberg Mausner ;& Snyderman, อ้างถึงใน ญัฐฐา กริทธิญ, 2550:18-19)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสมารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
6. โอกาสที่จะเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือ

เครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Needs) ของ David C. McClelland ระบุแนวคิดพื้นฐานที่จำเป็นในการจูงใจบุคคลไว้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Need for power) บุคคลที่ต้องการอำนาจสูงมักชอบที่จะเป็นผู้ควบคุมดูแลคนอื่นหรือทำตัวมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ บุคคลเหล่านี้จะพยายามไต่เต้าตำแหน่งต่างๆ เช่น เป็นหัวหน้า และบุคคลเหล่านี้มักจะเป็นคนขยัน มีข้อโต้แย้งบ่อยๆ มีบุคลิกเข้มแข็ง เป็นคนเปิดเผยพูดตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง เอาจานเอาการ ชอบที่จะสอนคนอื่นและชอบพูดในที่ชุมนุมชน

2. ความต้องการสังคม (Need for affiliation) บุคคลที่ต้องการด้านสังคมสูงมักจะพอใจที่ได้รับความรัก ความอบอุ่นจากผู้อื่นและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการที่ถูกกลุ่มไม่ยอมรับตน บุคคลเหล่านี้ชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น ๆ อยากที่จะมีความคุ้นเคยสนิทสนมและมีความเข้าใจดีกับคนอื่น ๆ พร้อมทั้งจะปลอบใจและช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความลำบาก และชอบที่จะสมาคมกับคนอื่น ๆ

3. ความต้องการประสพผลสำเร็จ (Need for achievement) บุคคลที่ต้องการได้รับความสำเร็จสูงมักจะมี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่าๆ กับที่กัลอย่างมา ต่อความล้มเหลว ชอบงานที่ท้าทาย ตั้งเป้าหมายให้ตนเองสูง กล้าต่อการเสี่ยง ชอบให้บอกผล

การทำงานอย่างตรงไปตรงมาและทันที เป็นคนไม่ชอบอยู่นิ่งๆ ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก ชอบทำงานหนักและถ้าเกิดความล้มเหลวขึ้นก็ไม่ถือเป็นเรื่องวิตกกังวล และชอบที่จะดูแลกำกับการด้วยตนเอง

ในบรรดาปัจจัยจูงใจบุคคล 3 ประการ แมคเกรลแลนดส์ค้นพบว่าสิ่งที่บุคคลต้องการมากที่สุด คือความต้องการประสบผลสำเร็จ ตามแนวคิดของแมคเกรลแลนดส์ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการจูงใจ 3 ประการข้างต้นเพื่อให้การบริหารงานเกิดความราบรื่น แต่การบริหารจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นองค์การจึงสมควรที่จะมีหรือสร้างผู้บริหารที่มีความต้องการทางด้านสังคมพอสมควร นอกเหนือไปจากความต้องการระดับสูงในด้านการประสบความสำเร็จ

2.1.4 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่บุคคลใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ พัฒนาตนเอง สิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เช่น ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ

ทฤษฎีอีอาร์จี มีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือมนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันได้โดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้น และการที่มนุษย์ประสบความสำเร็จมากในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป จะหยุดความต้องการนั้นๆ ถดถอยกลับมาอยู่ความต้องการในระดับต่ำ

2.2 ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) ค้นหาว่าสิ่งใดเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ในกระบวนการของการจูงใจ แนวคิดของทฤษฎีเน้นการหาเหตุผลเหตุจูงใจหากระบวนการที่จะกระตุ้น นำทางรักษาและยุติพฤติกรรมอย่างไร

อย่างหนึ่งของพนักงานเพื่อให้งานสำเร็จ ทฤษฎีนี้จะให้ความสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นสำคัญ ทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีคาดหวังของวรูม และทฤษฎีความเสมอภาคอดัมส์

2.2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Victor Vroom แนวคิด พื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ บุคคลมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ กระทำขึ้น แต่ละคนต่างมีความชอบในผลสัมพัทธ์ชนิดต่างๆ แตกต่างกันไปซึ่งหมายความถึงว่ามนุษย์ เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิดมีการหาเหตุผลและมีการคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ใน อนาคตและผลที่ตามมาจากสิ่งต่างๆ ดังกล่าว บุคคลเหล่านี้อาจเลือกวิธีการดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่ เขาคิดว่าดีที่สุดจากทางเลือกหรือจากวิธีดำเนินการต่างๆ ที่มีอยู่

แรงจูงใจผลสัมพัทธ์ของ Vroom มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งที่แปรออกมา (Variance) คือระดับของผลงานจะถูกกำหนดโดยความชอบ ที่บุคคลมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลายๆ อย่าง เช่น หากบุคคล ประสงค์ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและรู้สึกว่าผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญใน อันที่จะบรรลุประสงค์นั้น ผลงานระดับแรกของเขา ก็อาจจะเป็นว่าเขาต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง กว่าโดยเฉลี่ยและผลงานระดับที่สองที่เขาชอบคือการได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงาน เหล่านี้จะมีสิ่งอื่นๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับจากสังคม ความ ชื่นชมในตนเอง เป็นต้น

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลซึ่งเชื่อหรือ คาดว่าผลระดับแรกที่จะนำไปสู่ผลระดับที่สอง

3. ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของบุคคลกับ ผลระดับแรกซึ่งจะเห็นว่าความคาดหวังมีลักษณะคล้ายๆ กับความเป็นเครื่องมือแต่แตกต่างกันตรง ที่ว่าความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาความพยายามมาสัมพันธ์กับผลระดับแรกมา สัมพันธ์กับผลระดับที่สอง

ดังนั้น การที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่เชื่อว่าความ พยายามของตนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นผลระดับแรก และความเป็นเครื่องมือของผลระดับแรกที่มี ต่อผลระดับที่สอง ซึ่งในที่สุดนั้นการที่คนจะปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของ เขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไรและใช้กลยุทธ์อะไรในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้

กล่าวได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังของวรูม จะสามารถจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคลได้ต้องสอดคล้องเงื่อนไข ดังนี้ คือ

- เป้าหมายต้องชัดเจน รวมทั้งแนวการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น
- ผลตอบแทนหรือรางวัลจะต้องสอดคล้องกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายความว่า การปฏิบัติงานยิ่งยากผลตอบแทนยิ่งมีคุณค่าสูง
- ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความสำคัญต่อบุคคล ซึ่งหมายถึงว่าผู้บริหารจะต้องรู้จักบุคลากรเป็นอย่างดี เข้าใจถึงคุณค่าผลตอบแทนที่บุคลากรแต่ละคนรับรู้และเห็นคุณค่า
- บุคลากรจะต้องมีความเชื่อถือในข้อตกลงที่กำหนดไว้และผู้บริหารต้องรักษาสัญญา ที่ให้ไว้ต่อบุคลากร

2.2.1 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Stacy Adams มีพื้นฐานมาจากแนวคิดของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ที่มีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าแต่ละคนจะประเมินความสัมพันธ์ทางสังคมของตนเองและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในขณะนั้น บุคคลจะมองว่าความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งตนเข้าร่วมเพื่อคาดหวังผลตอบแทน และมีการเปรียบเทียบทางสังคมโดยการใช้ข้อมูลตนเองเข้ามาร่วมปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมาตัดสินใจว่าในการแลกเปลี่ยนตนจะได้กำไรได้ผลประโยชน์หรือไม่

ทฤษฎีความเสมอภาคชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะมุ่งการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าเราพอใจต่อสถานการณ์ของความเสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้ปัจจัยอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบในสถานการณ์เดียวกัน ดังนั้นสิ่งที่ทฤษฎีนี้ใช้เปรียบเทียบประกอบด้วย ตัวป้อน (Input) กับผลลัพธ์ (Outcome) ของตนกับบุคคลอื่นในการทำงาน

ตัวป้อน (Input) หมายถึง สิ่งที่ผู้ทำงานได้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพความพยายาม การศึกษา การฝึกอบรม ความสามารถและทักษะในการทำงาน

ผลลัพธ์ (Outcome) หมายถึง ผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนและผลประโยชน์ เกียรติ การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง ความมั่นคง สวัสดิการและสภาพการทำงาน

กล่าวได้ว่าการที่คนๆ หนึ่งเปรียบเทียบอัตราส่วนของสิ่งที่ได้รับกับสิ่งนำเข้าของเขา กับบุคคลอื่นจะมีผลเกิดขึ้น 3 ประการ คือ ถ้าอัตราส่วนเท่ากันภาวะความเสมอภาคจะยังคงมีอยู่ หากคนๆ นั้นรู้ว่าอัตราส่วนของเขาน้อยกว่าบุคคลที่เขาเปรียบเทียบภาวะความไม่เสมอภาคก็จะเกิดขึ้น

3. ลักษณะงานการบริหารงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3.1 ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

3.1.1 ที่ตั้ง เลขที่ 80 ถ. อุทอง-ป่าโทน ต. หอรัตนไชย อ.พระนครศรีอยุธยา

จ. พระนครศรีอยุธยา 13000

3.1.2 เนื้อที่ มีเนื้อที่ 11 ไร่ 2 งาน 64.5 ตารางวา เดิมกระทรวงกลาโหมให้ชื่อว่า “โรงเรียนประถมวิสามัญหญิงแผนกการช่าง” อยู่ในบริเวณกองพันทหารช่าง ต. หัวแหลม อ. กรุงเก่า จ. พระนครศรีอยุธยา เริ่มทำการเปิดสอนเมื่อ ปี พ.ศ. 2477 โดยรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ในปีแรกมีนักเรียน จำนวน 45 คน ครู 2 คน ปี พ.ศ. 2482 โรงเรียนได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนการช่างสตรีพระนครศรีอยุธยา” เปิดสอนหลักสูตรใหม่ขึ้นอยู่กับกรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2483 โรงเรียนได้ย้ายสถานที่ตั้งซึ่งเป็นสถานที่ตั้งในปัจจุบัน เนื่องจากกรมสรรพสามิตต้องการจัดตั้งโรงต้มกลั่นสุรากระทรวงการคลัง โดยรัฐมนตรีกระทรวงการคลังในขณะนั้นคือ คุณหลวงประดิษฐ์ มนุชธรรม (นายปรีดี พนมยงค์) ได้อนุมัติเงินรายได้ของกรมสรรพสามิต พร้อมทั้งการได้รับการสนับสนุนจาก นายวิโรจน์ กมลพันธ์ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ทำการจัดสร้างอาคารเรียน 2 หลัง บ้านพักครู 3 หลัง บ้านพักภารโรง 2 หลัง โรงฝึกครัว 1 หลัง โรงครัว 1 หลัง ในปี พ.ศ. 2516 โรงเรียนการช่างสตรีพระนครศรีอยุธยาได้เปลี่ยนชื่อใหม่เรียกว่า “วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา” ทำการเปิดการเรียนการสอนหลายแผนกวิชา ปัจจุบันวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี อาคารเรียน 6 หลัง อาคารเฉพาะกิจ 11 หลัง สนามกีฬา 2 สนาม บ้านพักครู 6 หลัง แฟลตพักครู 2 หลัง (คู่มือนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2551, สมนึก ภาศักดิ์ และทีมงาน, 2551 : 1-2) นักเรียน นักศึกษา จำนวน 3,221 คน และบุคลากรจำนวน 126 คน

3.1.3 จำนวนบุคลากร มีจำนวน 126 คน (ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา 2551)

จำแนกบุคลากร ดังนี้

ฝ่ายบริหาร 3 คน

ข้าราชการครู 60 คน

ข้าราชการพลเรือน 1 คน

ครูพิเศษ 12 คน

ลูกจ้างประจำ 9 คน

ลูกจ้างชั่วคราว 41 คน

การจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 41 คน ปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆ ดังนี้

ฝ่ายบริหารทรัพยากร จำนวน 25 คน

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ จำนวน 10 คน

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา จำนวน 3 คน

ฝ่ายวิชาการ จำนวน 3 คน

เกณฑ์การจ้างงาน (อ้างอิงประกาศวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ฉบับที่ 32/2550 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2550) ดังนี้

(1) เงินงบประมาณ คือ พนักงานราชการ บริหารงานทั่วไปรายเดือน และครูพิเศษรายชั่วโมง

(2) เงินรายได้ คือ ลูกจ้างรายเดือน (ตามมาตราฐานสมรรถนะ หรือ VQ) และกรอบอัตราครูพิเศษรายเดือนที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากการสอน (ตามวุฒิการศึกษา)

(3) เงินอุดหนุน (รายเดือน) ลูกจ้างรายเดือนที่ทำสัญญาจ้างต่อเนื่องระยะยาวที่ได้รับอนุมัติกรอบอัตรการจ้างจากสำนักงานสถาบันการอาชีวศึกษา

3.1.4 จำนวนนักเรียน นักศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ (ข้อมูลงานทะเบียนปีการศึกษา 2551) ระดับประกาศนียบัตรวิชา (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) รวมจำนวน 3,221 คน ดังนี้

ระดับประกาศนียบัตรวิชา (ปวช.)

ประเภทวิชาศิลปกรรม(หลักสูตรในระบบ)	158	คน
ประเภทวิชาศิลปกรรม(หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์)	1	คน
ประเภทวิชาคหกรรม(หลักสูตรในระบบ)	351	คน
ประเภทวิชาคหกรรม (หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์)	2	คน
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม(หลักสูตรในระบบ)	1,765	คน
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม(หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์)	27	คน
ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (หลักสูตรในระบบ)	396	คน
ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว(หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์)	1	คน
รวม ระดับ ปวช.	2,701	คน

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาศิลปกรรม (หลักสูตรในระบบ)	5	คน
ประเภทวิชาคหกรรม (หลักสูตรในระบบ)	30	คน

ประเภทวิชาคหกรรม (หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์)	13	คน
ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ (หลักสูตรในระบบ)	331	คน
ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (หลักสูตรในระบบ)	30	คน
รวมระดับ ปวส.	520	คน

3.1.5 ข้อมูลหลักสูตรและโปรแกรมการเรียน หลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มี 2 ระดับ ดังนี้

1) **ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)** เป็นหลักสูตร 3 ปี รับจากผู้จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า เปิดสอนประเภทวิชาและสาขา ดังนี้

(1) ประเภทวิชาคหกรรม

- สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
- สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
- สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์

(2) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

- สาขาวิชาการบัญชี
- สาขาวิชาการขาย
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์
- สาขาวิชาเลขานุการ
- สาขาวิชาธุรกิจขายปลีก

(3) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- สาขาวิชาการโรงแรมและบริการ

(4) ประเภทวิชาศิลปกรรม

- สาขาวิชาออกแบบ
- สาขาวิชาจิตรศิลป์
- สาขาวิชาหัตถกรรม

2) **ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)**

รับจากผู้จบการศึกษาระดับ ปวช. เป็นหลักสูตร 2 ปี เปิดสอนประเภทวิชาและสาขา ดังนี้

(1) ประเภทวิชาคหกรรม

- สาขาวิชาการบริหารงานคหกรรมศาสตร์

- สาขาวิชาเทคโนโลยีการออกแบบเครื่องแต่งกาย
- สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
- (2) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
 - สาขาวิชาการโรงแรม (ระบบทวิภาคี)
- (3) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
 - สาขาวิชาการบัญชี
 - สาขาวิชาการตลาด
 - สาขาวิชาการเลขานุการ
 - สาขาวิชาโลจิสติกส์
 - สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รับจากผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นหลักสูตร 2 ปี เปิดสอนประเภทวิชาและสาขา ดังนี้

- (1) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
 - สาขาวิชาการตลาด
 - สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- (2) ประเภทวิชาคหกรรม
 - สาขาวิชาการบริหารงานคหกรรมศาสตร์
 - สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
- (3) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
 - สาขาวิชาการโรงแรมและบริการ

3.2 ลักษณะงานการบริหารงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การจัดโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่ (Functional Organization) กำหนดจัดโครงสร้างองค์การโดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นโครงสร้างองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ

ในปี พ.ศ. 2550 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยามีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฯ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลายอย่างในด้านอาคารเรียนส่วนของการเรียนการสอน ห้องสำนักงาน อาคารเฉพาะกิจต่าง ๆ รวมทั้ง

สภาพแวดล้อมโดยรวมของวิทยาลัยฯ โครงสร้างองค์การได้มีการแต่งตั้งผู้แทนของแต่ละฝ่าย
 ขึ้นมาในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่างๆ ได้สะดวก รวดเร็ว ราบรื่นขึ้น โดยในภาพรวม
 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากโครงสร้างเดิม มีการเปลี่ยนแปลงเป็น
 ไตรมาสตำแหน่งหัวหน้างานต่างๆ ซึ่งหมายถึงข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา
 สลับเปลี่ยนหน้าทำงานในแนวระนาบเจ้าหน้าที่งานในฝ่ายต่างๆ ซึ่งหมายถึงข้าราชการครู ครูพิเศษ
 ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยฯ ต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการ
 เปลี่ยนแปลง ในด้านนโยบายของวิทยาลัยฯ ดำเนินการเชิงรุกเป็นอย่างมากในการเปิดตัว
 สถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและปริมาณนักเรียน นักศึกษา ความร่วมมือกับชุมชนทั้งของ
 ภาครัฐและของภาคเอกชนทางด้านวิชาการในด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น ความร่วมมือทาง
 วิชาการกับโรงแรมบุรีริโอสอร์ท โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา
 สำนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ฯ ในปีการศึกษา 2550 วิทยาลัยฯ เปิดการเรียนการสอน
 เทียบโอนความรู้และประสบการณ์อาชีพสู่วุฒิการศึกษา จากการดำเนินการเชิงรุกดังกล่าว ในปี
 การศึกษา 2551 วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา เพิ่มขึ้นจากปี
 การศึกษา 2550 จำนวนร้อยละ 25

การบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา 4 กลุ่ม สายงาน ดังนี้

3.2.1 กลุ่มงานฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุม
 การบริหารทรัพยากรและสนับสนุนการจัดการศึกษา

1) งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) ปฏิบัติงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสาร
 บรรณจัดทำร่าง หนังสือราชการ ประกาศ คำสั่ง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร เก็บรวบรวม
 ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ

(2) เผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย ข้อบังคับ ข้อชี้แจง ให้บุคลากรของ
 สถานศึกษาทราบ อำนวยความสะดวกในการศึกษาแก่บุคลากร และนักเรียน นักศึกษา

2) งานบุคลากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) แนะนำ เผยแพร่ และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
 บุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(2) จัดทำแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรในสถานศึกษา จัดทำแผน
 และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุม จัดทำสถิติ และรายงานเกี่ยวกับการลงเวลา
 ปฏิบัติราชการและการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากรในสถานศึกษา

3) **งานการเงิน** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) จัดทำเอกสารและหลักฐานการจ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณดำเนินการด้านการเงิน การเบิกเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำฝากเงิน การนำเงินส่งคลัง การถอนเงิน การโอนเงิน ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) รับ และเบิกจ่ายเงิน ตรวจสอบรายงานการเงินคงเหลือประจำวันของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

(3) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการราชการรายปี

4) **งานบัญชี** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) จัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ของสถานศึกษาตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานงบการเงิน เพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) ควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามประเภทให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการราชการรายปี

5) **งานพัสดุและอาคารสถานที่** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) จัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหา การซื้อ การจ้าง การเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ การควบคุม และการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ควบคุมการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการราชการรายปี

(2) จัดทำทะเบียนควบคุมครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างทุกประเภทของสถานศึกษา ควบคุมดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษาครุภัณฑ์ให้อยู่สภาพพร้อมใช้งาน

3.2.2 กลุ่มงานฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมแผนปฏิบัติงานประจำปี และบริหารนโยบายกำกับควบคุมดูแลวางแผนการใช้ทรัพยากร

1) **งานวางแผนงบประมาณและข้อมูลสารสนเทศ** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) จัดทำแผน แผนการศึกษา แผนการใช้ทรัพยากร แผนพัฒนาสถานศึกษา ตรวจสอบภายในสถานศึกษา การควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

(2) กำหนดแผนงานการรับนักเรียน นักศึกษา การยุบ ขยาย และเพิ่มประเภทวิชา สาขาวิชาที่เปิดในสถานศึกษา

2) งานความร่วมมือและบริการชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมและบริการวิชาชีพ เผยแพร่องค์ความรู้ การฝึกทักษะวิชาชีพเพื่อประกอบอาชีพแก่ประชาชน

(2) จัดการฝึกและบริการวิชาชีพร่วมกับสถานประกอบการ หน่วยงานภายนอก เพื่อให้ผู้ผ่านผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถไปประกอบอาชีพได้

3) งานการตลาดและการค้าและประกอบธุรกิจ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) ควบคุม ตรวจสอบผลิตผลการศึกษารวมทุกประเภทของสถานศึกษา ให้ตรงกับโครงการฝึก จำหน่ายผลิตผล การจ่ายค่าแรงนักเรียน นักศึกษา รางวัลค่าตอบแทนให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) ส่งเสริมการจัดการเชิงรุกธุรกิจและบริหารทรัพยากรเพื่อสร้างรายได้ให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน

4) งานวิจัยและมาตรฐานการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) จัดทำและเผยแพร่การวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาสื่อ คุรุภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการศึกษา

(2) วิเคราะห์และประเมินผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์วิจัยหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน วางแผนดำเนินการด้านมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาระดับจังหวัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและรองรับประเมินคุณภาพภายนอกได้

3.2.3 กลุ่มงานฝ่ายพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานชุมชนสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นศรัทธาในการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

1) งานปกครอง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) ปกครองดูแลนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัย ข้อบังคับตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) ประสานงานกับครูผู้สอน ครูที่ปรึกษา ในการแก้ปัญหาต่างๆ ของนักเรียน นักศึกษาและผู้เข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษา

2) **งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) ดำเนินการจัดตั้งและควบคุมดูแลองค์การวิชาชีพต่างๆ ขึ้นในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดตั้งกิจกรรมต่างๆ ขึ้นในสถานศึกษา

(2) จัดดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา สังคมชุมชน ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

3) **งานแนะแนวและสวัสดิการการศึกษา** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) ให้คำปรึกษา แนะนำ ป้องกัน ดูแล และปรับปรุงแก้ไขความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา ประสานงานและรายงานผลการเรียนและพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา ให้ผู้ปกครองทราบ

(2) เผยแพร่ ให้บริการข้อมูลทางการศึกษาวิชาชีพ การประกอบอาชีพ การให้บริการข้อมูลตลาดแรงงาน ส่งเสริมการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ

4) **งานวิทยบริการและงานห้องสมุด** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

(1) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน นักศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบุคคลทั่วไป

(2) พัฒนาการบริการห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา

3.2.4 กลุ่มงานฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเรียนรู้และควบคุมบริหารงานแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ และแผนกวิชาชีพตามสาขาที่เปิดสอน

1) **แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์**

2) **แผนกวิชาชีพตามสาขาที่เปิดสอน**

(1) แผนกวิชาบัญชี

(2) แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

(3) แผนกวิชาเลขานุการ

(4) แผนกวิชาการขาย

(5) แผนกวิชาธุรกิจค้าปลีก

(6) แผนกวิชาการตลาด

- (7) แผนวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- (8) แผนวิชาการโรงแรม
- (9) แผนวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
- (10) แผนวิชาอาหารและโภชนาการ
- (11) แผนวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป
- (12) แผนวิชาหัตถกรรม
- (13) แผนวิชาวิจิตรศิลป์
- (14) แผนวิชาออกแบบ

3) งานทะเบียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

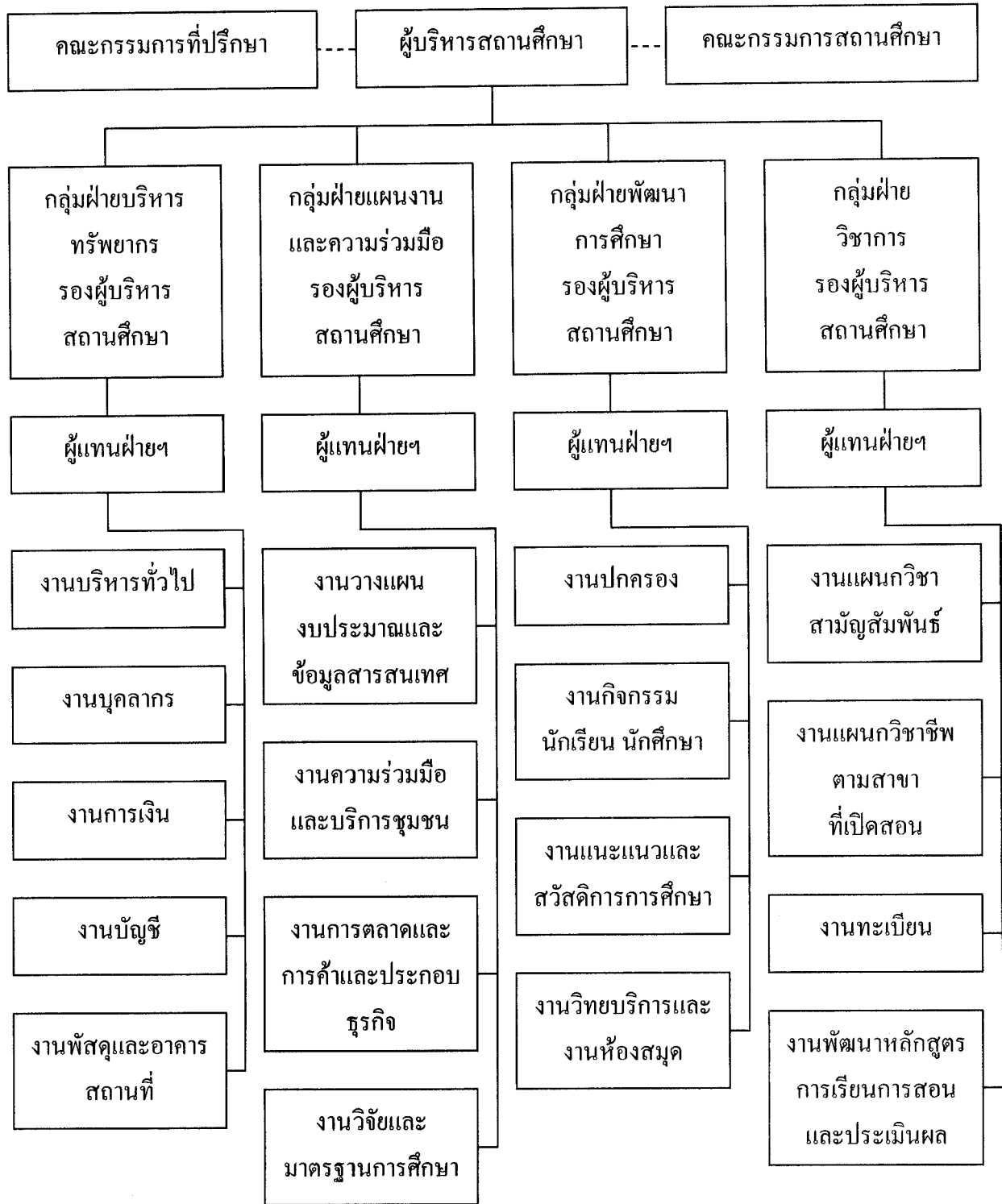
- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน ดำเนินการออก

หลักฐานการเรียน ใบรับรองผลการเรียน ประกาศนียบัตร

- (2) ประสานงานกับงานวัดผลและประเมินผล จัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ สรุป ดังนี้

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในสถานศึกษาจัดทำเอกสารประกอบการสอน สื่อการสอน
- (2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อทดสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน
- (3) สรุปผลการเรียนส่งงานทะเบียน เพื่อจัดทำรายงานผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) และตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (PR) เสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้จะนำมาเสนอเฉพาะ ผลงานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง โดยสังเขป ดังนี้

สมเดช ดีทรัพย์ (2540: บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมเมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ เพศ วุฒิทางการศึกษาและหมวดวิชาที่สังกัด พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน 8 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

จรรยา ไพลด้า (2544: บทคัดย่อ) “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ตามลำดับ

รัชดาพร สว่างศรี (2544: บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ในปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตามรายด้าน 10 ด้าน ความพึงพอใจในระดับมาก คือความสำเร็จของงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ การบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศและประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ แยกเป็นสัญญาบัตรและประทวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็นประสบการณ์มาก ประสบการณ์น้อย พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดใจ จรุงเนตร (2545: บทคัดย่อ) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี” สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ

ด้านลักษณะงาน และน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และอัตราเงินเดือน บุคลากรชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรหญิง บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี บุคลากรที่จบสาขาทางช่างและคอมพิวเตอร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่จบสาขาวิชาด้านการศึกษา และบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า

สวัสดิ์ บรรจงพาศ (2546: บทคัดย่อ) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา" วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูนในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพความเป็นอยู่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การทดสอบมาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ที่มีอายุแตกต่างกัน ปรากฏผลคือ ครู-อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพความเป็นอยู่ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สุกัญญา อนุสกุล (2548: บทคัดย่อ) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลคอยสะแกต จังหวัดเชียงใหม่" คั่นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจุดใจและปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีความพึง

พอใจมากกว่าเพศชาย พนักงานเทศบาลที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำ และพนักงานที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

สมาพร สว่างศรี (2548: บทคัดย่อ) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16” คันควัวอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน และช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจปานกลางในด้าน การปกครองและบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

วิวิต ดิประดิษฐ์ และ วิญญู ยีชะเด (2548: บทคัดย่อ) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยาน สำนักงานมาตรฐานความปลอดภัยในการเดินอากาศ กรมการขนส่งทางอากาศ” สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยาน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงลำดับจากองค์ประกอบด้านที่มีความพึงพอใจในงานสูงสุดจนถึงต่ำสุดได้ดังนี้ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การยอมรับจากคนอื่น สายการบังคับบัญชา และให้อิสระในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นส่วนตัว สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยาน กรมการขนส่งทางบก ส่วนระดับการศึกษา อายุ เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน จากผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยานพิจารณาว่ามีความสำคัญจากลำดับความสำคัญสูงสุดถึงความสำคัญต่ำสุด ดังนี้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมอบหมายให้มีความรับผิดชอบในงาน ความเป็นส่วนตัว การบังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับจากคนอื่น สภาพการทำงาน และนโยบายการบริหารขององค์การ

วาลีณี จงจิตสิน (2549: บทคัดย่อ) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบราชการ กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันวิจัยโภชนา มหาวิทยาลัยมหิดล” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร ภาคพิเศษ คณะโครงการบัณฑิตศึกษาก่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมมีความพึงพอใจในหน่วยงานที่มีการบริหารงานแบบระบบราชการในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรมีความพอใจมากในด้านที่หน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และการมอบหมายงานที่เป็นไปตามสายงานความรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้บุคลากรยังมีความพึงพอใจในส่วนของการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระบบราชการในระดับปานกลาง โดยปัจจัยภายในที่ผลต่อการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง และสนับสนุนในด้านการศึกษาน้อย นอกจากนี้ในด้านปัจจัยภายนอกนั้น พบว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำในด้านการเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรเห็นว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการให้ เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ฉันทฐา กริหิรัญ. (2550:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมุ่งค้นหาระดับความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจากระดับสูงสุดถึงต่ำสุด โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์เบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นแนวทางในการศึกษารวม 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความ มั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านความ มั่นคงในงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 25-35 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาปริญญา ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทหนึ่ง ผู้วิจัยจะดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา แล้วนำมาวิเคราะห์และตอบคำถามตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในที่นี้หมายถึง บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมดมีจำนวน 126 คน ซึ่งแบ่งเป็น

บุคลากร	ชาย	หญิง	รวม
ฝ่ายบริหาร		3	3
ข้าราชการครู	18	42	60
ข้าราชการพลเรือน	1		1
ครูพิเศษ	3	9	12
ลูกจ้างประจำ	4	5	9
ลูกจ้างชั่วคราว	14	27	41
รวม	40	86	126

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) จากจำนวนประชากรทั้งหมดของวิทยาลัย อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตร ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้การวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{126}{1+126(0.05)^2} \\ &= 96 \text{ คน} \end{aligned}$$

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก (lottery Method) และการสุ่มแบบไม่แทนที่ รายละเอียดการหาขนาดตัวอย่างจากประชากร ดังนี้

บุคลากร	ประชากร		จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
	ชาย	หญิง		
ฝ่ายบริหาร		3	3	2
ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน	19	42	61	47
ครูพิเศษ	3	9	12	9
ลูกจ้างประจำ	4	5	9	7
ลูกจ้างชั่วคราว	14	27	41	31
รวม	40	86	126	96

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire)

แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended Question) จำนวน 8 คำถาม ประกอบด้วยคำถามสองส่วน ส่วนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพส่วนบุคคล ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุงาน สถานภาพการทำงาน และสายการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเคอริค เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) จำนวน 40 คำถาม ประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ด้านละ 5 คำถาม ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจมาก
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจน้อย
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยแบ่งอันตรายภาคชั้นของคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อยังปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็น 5 ระดับ เพื่อนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Best, 1977:174 อ้างถึงใน กฤษณ์ จำสกุล, 2546:25) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

นำมาแปลความหมายของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open – ended Question) แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 ด้าน จำนวน 8 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

2.2.1 ความถูกต้องทางด้านเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัด (Reliability Analysis) นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 20 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้ในส่วนของคุณค่าคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์ช (Conbach's alpha coefficient : α coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ผลทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.9532

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเสนอขออนุญาตต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในการนำผลการวิจัยมาใช้ต่อไป

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยตนเอง เก็บแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ในกรณีที่ยังไม่ได้แบบสอบถามคืนตามเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะทำการติดต่อเพื่อขอรับแบบสอบถามคืน หรือขอความร่วมมือเพื่อให้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 96 ชุด หรือ จำนวน 100%

3.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ทำการลงรหัสข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้รับมาคำนวณค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย การวิเคราะห์ 2 ส่วน ดังนี้คือ

4.1.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4.1.2 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกปัจจัยและปัจจัยรายด้าน

4.2 สถิติอ้างอิง หรือสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้แบบมีพารามิเตอร์ (Parametric Inference) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ประกอบด้วยการวิเคราะห์ 2 ลักษณะ ดังนี้คือ

4.2.1 การทดสอบที (Independent-Samples t-Test) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ต่อระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance :ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ต่อระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' s method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จากกลุ่มตัวอย่าง 96 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 126 คน ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์โดยกำหนดสัญลักษณ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ

สถานภาพการสมรส โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพการทำงาน สายการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' s method)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (รวม 96 คน)	ร้อยละ (100%)
1. เพศ		
ชาย	35	36.50
หญิง	61	63.50
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	21	21.88
31-39 ปี	10	10.42
40-49 ปี	31	32.29
50 ปีขึ้นไป	34	35.42
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	45	46.88
สมรส	51	53.13
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	6	6.25
ปวช.หรือเทียบเท่า	2	2.08
ปวส.หรือเทียบเท่า	13	6.25
ปริญญาตรี	68	70.83
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	7	7.29

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (รวม 96 คน)	ร้อยละ (100%)
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	32	33.33
10,001 - 15,000 บาท	8	8.33
15,001 - 20,000 บาท	9	9.38
20,001 - 25,000 บาท	7	7.29
25,001 - 30,000 บาท	15	15.63
สูงกว่า 30,000 บาท	25	26.04

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.50 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.50 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.42 และอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่อายุระหว่าง 31-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.42 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ 53.13 ที่เหลือเป็นคนโสด คิดเป็นร้อยละ 46.88 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.83 และระดับการศึกษาน้อยที่สุด ปวช.หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 2.08 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุดระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.29

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวนคน (รวม 96 คน)	ร้อยละ (100%)
6. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	16	16.67
5-10 ปี	15	15.63
11-15 ปี	10	10.42
16-20 ปี	11	11.46
20 ปีขึ้นไป	44	45.83
7. สถานภาพการทำงาน		
ผู้บริหาร	2	2.08
ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน	47	48.96
ครูพิเศษ	9	9.38
ลูกจ้างประจำ	7	7.29
ลูกจ้างชั่วคราว	31	32.29
8. สายการปฏิบัติงาน		
ฝ่ายบริหารทรัพยากร	20	20.83
ฝ่ายแผนและความร่วมมือ	20	20.83
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา	26	27.08
ฝ่ายวิชาการ	30	31.25

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45. และที่มีอายุงานน้อยที่สุด 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.42 สถานภาพในการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน คิดเป็นร้อยละ 48.96 และอายุงานน้อยที่สุดได้แก่ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.08 สายการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.25 และสายปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุดซึ่งมีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรและฝ่ายแผนและความร่วมมือ คิดเป็นร้อยละ 20.83

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ปัจจัย คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมทุกปัจจัยและปัจจัยรายด้าน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.3 – 4.11

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา โดยรวมทุกปัจจัย

ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.65	0.72	มาก
2. ความก้าวหน้าและมั่นคง	2.99	0.99	ปานกลาง
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.71	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.25	1.02	ปานกลาง
5. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.03	0.76	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.88	มาก
7. การปกครองและบังคับบัญชา	2.74	1.21	ปานกลาง
8. นโยบายการบริหารงาน	2.91	1.03	ปานกลาง
รวมทุกปัจจัย	3.23	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.66 และมีความพึงพอใจด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.74

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
09. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.92	0.99	มาก
10. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความ เหมาะสม	3.91	0.90	มาก
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ น่าสนใจ	4.02	0.86	มาก
12. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระ เพียงพอต่อการตัดสินใจ	3.08	1.28	ปานกลาง
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผน ที่แน่นอนชัดเจน	3.33	1.19	ปานกลาง
รวม	3.65	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.02 และมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.08

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคง

ความก้าวหน้าและมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
14. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	3.34	1.33	ปานกลาง
15. ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.00	1.23	ปานกลาง
16. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	2.51	1.21	น้อย
17. ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	2.93	1.34	ปานกลาง
18. ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.16	1.43	ปานกลาง
รวม	2.99	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคง ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.34 และมีความพึงพอใจการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.51

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
19. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.98	0.81	มาก
20. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.39	1.02	ปานกลาง
21. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของ หน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	3.57	1.18	มาก
22. เพื่อนร่วมงานชักชวนท่านให้ร่วม กิจกรรมหรือจัดทำโครงการต่างๆ ด้วย	3.58	1.10	มาก
23. ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของฝ่าย งาน/วิทยาลัยฯ	3.79	1.08	มาก
รวม	3.66	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.98 และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชารับรองในความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.39

ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
24. สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบ	3.51	1.25	มาก
25. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน	3.63	1.08	มาก
26. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	2.92	1.34	ปานกลาง
27. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เพียงพอ	3.00	1.30	ปานกลาง
28. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.19	1.24	ปานกลาง
รวม	3.25	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.63 และสถานที่ปฏิบัติงานของปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.92

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
29. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับงานที่ท่านปฏิบัติและอายุงานของ ท่าน	2.69	1.07	ปานกลาง
30. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ ยุติธรรม	2.51	1.20	น้อย
31. สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับมีความ เหมาะสม	3.27	1.17	ปานกลาง
32. ถ้าท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ราชการ ท่านสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่า เดินทางตามสิทธิที่ท่านพึงมี	3.75	1.14	มาก
33. ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการ ขอรับค่าตอบแทนต่าง ๆ	2.92	1.26	ปานกลาง
รวม	3.03	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยเงินเดือนและค่าตอบแทน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจงานได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางตามสิทธิที่พึงมี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.75 และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.51

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
34. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.60	1.33	มาก
35. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้ง ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	2.85	1.39	ปานกลาง
36. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อน ร่วมงาน	3.75	1.11	มาก
37. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	3.76	1.03	มาก
38. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี	4.20	0.90	มากที่สุด
รวม	3.63	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.20 และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.85

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านการปกครองและบังคับบัญชา

การปกครองและบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
39. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน	2.74	1.28	ปานกลาง
40. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดย คำนึงถึงความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.79	1.35	ปานกลาง
41. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	2.63	1.25	ปานกลาง
42. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็น ผู้นำได้เป็นอย่างดี	2.90	1.33	ปานกลาง
43. ผู้บังคับบัญชามีระเบียบ กฎเกณฑ์ ใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.67	1.29	ปานกลาง
รวม	2.74	1.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยการปกครองและบังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2.90 และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.63

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
44. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถนำไป ปฏิบัติได้	2.74	1.24	ปานกลาง
45. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของ หน่วยงาน	2.65	1.29	ปานกลาง
46. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการและ มอบหมายงานที่สอดคล้องกับนโยบาย	3.10	1.17	ปานกลาง
47. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากร โดยกระจายงานให้เหมาะสม	2.83	1.22	ปานกลาง
48. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบาย ที่กำหนดไว้	3.22	1.18	ปานกลาง
รวม	2.91	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับปัจจัยการปกครองและบังคับบัญชา ในภาพรวมมี
ระดับความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.22 และมีโอกาสได้
ร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.65

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม และมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ โดยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยปัจจัยลักษณะงานปฏิบัติที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ปัจจัยความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	p
	ชาย n = 35		หญิง n = 61			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	0.87	3.70	0.61	-0.71	0.48
ความก้าวหน้าและมั่นคง	3.17	0.81	2.88	1.07	1.39	0.17
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.40	0.74	3.81	0.65	-2.75	0.01*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.80	3.31	1.12	-0.77	0.45
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.89	0.81	3.11	0.73	-1.38	0.17
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.99	3.89	0.71	-3.62	0.00*
การปกครองและบังคับบัญชา	2.70	1.12	2.77	1.27	-0.25	0.80
นโยบายการบริหารงาน	2.95	1.06	2.89	1.02	0.29	0.77
รวม	3.13	0.78	3.29	0.59	1.09	0.28

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่าความพึงพอใจโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา อายุบุคลากรแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุบุคลากร

อายุบุคลากร	n	\bar{X}	S.D.	f	P
ต่ำกว่า 30 ปี	21	3.61	0.65		
31-39 ปี	10	3.55	0.33		
40-49 ปี	31	2.80	0.56		
50 ปีขึ้นไป	34	3.30	0.64		
รวม	96	3.23	0.67	9.32	0.00*

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นอายุมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความพึงพอใจ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุบุคลากร

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุ								f	p
	ต่ำกว่า 30 ปี		31 – 39 ปี		40 – 49 ปี		50 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.51	3.78	0.30	3.70	0.51	3.46	0.74	1.37	0.26
ความก้าวหน้าและมั่นคง	2.72	0.86	3.40	0.39	2.59	1.16	3.39	0.83	5.32	0.00*
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.53	3.78	0.26	3.74	0.89	3.51	0.71	0.79	0.50
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.11	0.88	3.58	0.48	2.51	1.01	3.29	0.70	16.16	0.00*
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.08	0.76	2.86	0.82	2.85	0.76	3.21	0.78	1.49	0.23
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.69	4.36	0.44	3.24	0.97	3.45	0.73	9.18	0.00*
การปกครองและบังคับบัญชา	3.74	1.08	3.26	0.82	1.70	0.82	2.92	0.99	21.93	0.00*
นโยบายการบริหารงาน	3.51	1.00	3.36	0.75	2.11	0.64	3.13	0.99	13.74	0.00*
รวม	3.61	0.65	3.55	0.33	2.80	0.65	3.30	0.64	9.32	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม 8 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุบุคลากร

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.07	0.69	1.37	0.26
	ภายในกลุ่ม	92	46.51	0.51		
	รวม	95	48.58			
ความก้าวหน้าและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	13.75	4.58	5.32	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	79.35	0.86		
	รวม	95	93.10			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.21	0.40	0.79	0.50
	ภายในกลุ่ม	92	46.73	0.51		
	รวม	95	47.94			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	33.82	11.27	16.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	64.16	0.70		
	รวม	95	97.98			
เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.52	0.84	1.47	0.23
	ภายในกลุ่ม	92	52.65	0.57		
	รวม	95	55.17			
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	17.08	5.69	9.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	57.05	5.69		
	รวม	95	74.13			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
การปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	58.29	19.43	21.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	81.53	0.89		
	รวม	95	139.82			
นโยบายการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	31.19	10.40	13.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	69.61	0.76		
	รวม	95	100.80			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.89	3.30	9.32	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	32.52	0.35		
	รวม	95	42.41			

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ บุคลากรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มอายุบุคลากรต่างๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16 - 4.20

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุบุคลากร	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 - 39 ปี	40 - 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		2.72	3.40	2.59	3.39
ต่ำกว่า 30 ปี	2.72				
31-39 ปี	3.40				
40-49 ปี	2.59				0.80*
50 ปีขึ้นไป	3.39				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุบุคลากร	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.11	3.58	2.51	3.29
ต่ำกว่า 30 ปี	4.11			1.60*	0.83*
31-39 ปี	3.58			1.07*	
40-49 ปี	2.51				
50 ปีขึ้นไป	3.29				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มอายุ 31-39 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มอายุ 40-49 ปี

ตารางที่ 4.18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพ
ด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุบุคลากร	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.16	4.36	3.24	3.45
ต่ำกว่า 30 ปี	4.16			0.92*	0.71*
31-39 ปี	4.36			1.12*	0.91*
40-49 ปี	3.24				
50 ปีขึ้นไป	3.45				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ ที่มี
ความพึงพอใจในด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน
มากกว่า กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มอายุ 31-39 ปี มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ
40-49 ปี

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ
เป็นรายคู่

อายุบุคลากร	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.74	3.26	1.70	2.92
ต่ำกว่า 30 ปี	3.74			2.04*	0.82*
31-39 ปี	3.26			1.56*	
40-49 ปี	1.70				1.22*
50 ปีขึ้นไป	2.92				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านปกครองและบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป และกลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มอายุ 31-39 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มอายุ 40-49 ปี และกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มอายุ 40-49 ปี

ตารางที่ 4.20 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุบุคลากร	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.51	3.36	2.11	3.13
ต่ำกว่า 30 ปี	3.51			1.40*	
31-39 ปี	3.36			1.25*	
40-49 ปี	2.11				1.02*
50 ปีขึ้นไป	3.13				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหาร มากกว่า กลุ่มอายุ 40-49 ปี กลุ่มอายุ 31-39 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร มากกว่า กลุ่มอายุ 40-49 ปี และกลุ่มอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหาร มากกว่า กลุ่มอายุ 50 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.3 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	สถานภาพการสมรส				t	p
	โสด n = 45		สมรส n = 51			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.60	3.49	0.77	2.52	0.01*
ความก้าวหน้าและมั่นคง	2.74	1.18	3.20	0.73	-2.27	0.03*
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	0.66	3.45	0.69	3.26	0.00*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.32	1.28	3.19	0.71	0.59	0.56
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.12	0.72	2.95	0.79	1.07	0.29
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.69	3.32	0.92	4.09	0.00*
การปกครองและบังคับบัญชา	2.92	1.33	2.58	1.09	1.38	0.17
นโยบายการบริหารงาน	3.05	0.99	2.78	1.06	1.30	0.20
รวม	3.36	0.69	3.12	0.64	1.78	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม 8 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมมติฐานที่ 2.4 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

ระดับการศึกษาสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	f	P
ประถมศึกษา	6	3.85	0.10		
ปวช.หรือเทียบเท่า	2	2.05	0.00		
ปวส.หรือเทียบเท่า	13	3.12	0.78		
ปริญญาตรี	68	3.22	0.64		
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	7	3.40	0.53		
รวม	96	3.23	0.67	3.37	0.01*

จากตารางที่ 4.22 พบว่าบุคลากรระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความพึงพอใจเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา										f	p
	ประถมศึกษา		ปวช.หรือเทียบเท่า		ปวส.หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.33	3.40	0.00	4.28	0.38	3.49	0.74	3.69	0.41	4.69	0.00*
ความก้าวหน้าและมั่นคง	3.87	0.37	1.80	0.00	2.14	1.53	3.04	0.76	3.66	0.93	6.28	0.00*
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	0.16	2.60	0.16	4.29	0.66	3.55	0.67	3.69	0.76	5.09	0.00*

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา										f	p
	ประถม ศึกษา		ปวช.หรือ เทียบเท่า		ปวส.หรือ เทียบเท่า		ปริญญาตรี		ปริญญาโท หรือสูงกว่า			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.73	0.33	2.60	0.00	2.49	1.45	3.37	0.91	3.23	0.97	2.79	0.03*
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	3.43	0.23	1.80	0.00	2.77	0.58	3.05	0.80	3.26	0.66	2.41	0.05*
สัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.90	0.11	2.20	0.00	4.20	0.52	3.52	0.94	3.86	0.53	3.52	0.01*
การปกครอง และบังคับบัญชา	3.90	0.11	1.00	0.00	2.06	1.51	2.82	1.14	2.80	0.85	3.92	0.01*
นโยบายการ บริหารงาน	3.90	0.11	3.90	0.00	1.00	0.88	2.74	1.03	2.89	1.02	3.59	0.01*
รวม	3.85	0.10	2.05	0.00	3.12	0.78	3.22	0.64	3.40	0.53	3.37	0.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม 8 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 8 ด้านมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาสูงสุด

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	8.30	2.07	4.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	40.28	0.44		
	รวม	95	48.58			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ความก้าวหน้าและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	20.14	5.04	6.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	72.96	0.80		
	รวม	95	93.10			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	8.76	2.19	5.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	39.18	0.43		
	รวม	95	47.94			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	10.70	2.68	2.79	0.03*
	ภายในกลุ่ม	91	87.28	0.96		
	รวม	95	97.98			
เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.28	1.32	2.41	0.05*
	ภายในกลุ่ม	91	49.89	0.55		
	รวม	95	55.17			
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	9.93	2.48	3.52	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	64.20	0.71		
	รวม	95	74.13			
การปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	20.55	5.14	3.92	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	119.27	1.31		
	รวม	95	139.82			
นโยบายการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	13.73	3.43	3.59	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	87.06	0.96		
	รวม	95	100.79			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	5.47	1.37	3.37	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	36.94	0.41		
	รวม	95	42.41			

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25 – 4.29

ตารางที่ 4.25 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ประถมศึกษา	ปวช.หรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
		4.13	3.40	4.28	3.49	3.69
ประถมศึกษา	4.13					
ปวช.หรือเทียบเท่า	3.40					
ปวส.หรือเทียบเท่า	4.28				0.79*	
ปริญญาตรี	3.49					
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.69					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปวส.หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ประถม ศึกษา	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือ สูงกว่า
		3.87	1.80	2.14	3.04	3.66
ประถมศึกษา	3.87			1.73*		
ปวช.หรือเทียบเท่า	1.80					
ปวส.หรือเทียบเท่า	2.14				0.90*	1.52*
ปริญญาตรี	3.04					
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.66					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่ม
ระดับการศึกษาสูงสุดต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ประถมศึกษา
มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปวส. หรือ
เทียบเท่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโทหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า
และมั่นคง มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงสุด ปวส. หรือ
เทียบเท่า

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ประถมศึกษาศึกษา	ปวช.หรือเทียบเท่า	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
		3.93	2.60	4.29	3.55	3.69
ประถมศึกษา	3.93					
ปวช.หรือเทียบเท่า	2.60			1.69*		
ปวส.หรือเทียบเท่า	4.29				0.74*	
ปริญญาตรี	3.55					
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.69					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปวส. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปวช. หรือเทียบเท่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปวส. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ประถม ศึกษา	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือ สูงกว่า
		3.90	1.00	2.06	2.82	2.80
ประถมศึกษา	3.90			1.84*		
ปวช.หรือเทียบเท่า	1.00					
ปวส.หรือเทียบเท่า	2.06					
ปริญญาตรี	2.82					
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2.80					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า
กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและบังคับบัญชา แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด
ประถมศึกษา มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษา
สูงสุด ปวส. หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.29 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นรายคู่

วุฒิการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ประถม ศึกษา	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือ สูงกว่า
		3.90	1.00	2.06	2.82	2.80
ประถมศึกษา	3.90			1.84*		
ปวช.หรือเทียบเท่า	1.00					
ปวส.หรือเทียบเท่า	2.06					
ปริญญาตรี	2.82					
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2.80					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ พบว่า
กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและบังคับบัญชา แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด
ประถมศึกษา มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษา
สูงสุด ปวส. หรือเทียบเท่า

สมมติฐานที่ 2.5 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ระดับรายได้
เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
สถานภาพระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	f	P
น้อยกว่า 10,000 บาท	32	3.38	0.68		
10,001 - 15,000 บาท	8	3.69	0.49		
15,001 - 20,000 บาท	9	3.49	0.68		
20,001 - 25,000 บาท	7	2.63	0.56		
25,001 - 30,000 บาท	15	3.11	0.54		
สูงกว่า 30,000 บาท	25	3.05	0.65		
รวม	96	3.23	0.67	3.35	0.01*

จากตารางที่ 4.30 พบว่าบุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความพึงพอใจ
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยความ พึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงาน	ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน												f	p
	น้อยกว่า 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		25,001 - 30,000 บาท		สูงกว่า 30,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	3.86	0.42	4.08	0.68	3.93	0.81	3.14	0.85	3.63	0.90	3.31	0.67	3.65	0.00*
ความก้าวหน้า และมั่นคง	2.46	1.14	3.40	0.88	3.56	0.88	2.89	0.40	3.49	0.73	3.05	0.81	4.05	0.00*
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.96	0.55	4.05	0.14	3.76	0.53	2.86	0.54	3.64	0.71	3.36	0.83	5.36	0.00*
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.43	1.34	3.55	0.89	3.58	0.90	2.86	0.64	3.05	3.02	0.80	0.73	1.11	0.36
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	2.80	0.71	3.62	0.90	3.22	0.74	2.54	0.79	3.13	0.51	3.13	0.80	2.58	0.03*
สัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.18	0.55	4.55	0.40	3.73	0.67	2.51	0.92	3.23	0.67	3.16	0.80	14.65	0.00*
การปกครอง บังคับบัญชา	3.13	1.49	2.98	0.82	3.04	1.12	2.03	0.65	2.36	0.94	2.50	1.08	1.86	0.11
นโยบายการ บริหารงาน	3.24	1.01	3.28	.68	3.13	1.05	2.20	0.57	2.32	0.93	2.83	1.10	2.90	0.02*
รวม	3.38	0.68	3.69	0.49	3.49	0.68	2.63	0.56	3.11	0.54	3.05	0.65	3.35	0.01*

จากตารางที่ 4.31 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม 8 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายการบริหาร

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	P
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	6.66	1.33	3.35	0.01*
	ภายในกลุ่ม	90	35.75	0.40		
	รวม	95	42.41			

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.33 - 4.35

ตารางที่ 4.33 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001 -	สูงกว่า
		10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	30,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		2.46	3.40	3.56	2.89	3.49	3.05
น้อยกว่า 10,000 บาท	2.46					1.03*	
10,001 - 15,000 บาท	3.40						
15,001 - 20,000 บาท	3.56						
20,001 - 25,000 บาท	2.89						
25,001 - 30,000 บาท	3.49						
สูงกว่า 30,000 บาท	3.05						

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง มากกว่า กลุ่มระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 4.34 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001 -	สูงกว่า
		10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	30,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		3.96	4.05	3.76	2.86	3.64	3.36
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.96				1.10*		0.60*
10,001 - 15,000 บาท	4.05				1.19*		
15,001 - 20,000 บาท	3.76						
20,001 - 25,000 บาท	2.86						
25,001 - 30,000 บาท	3.64						
สูงกว่า 30,000 บาท	3.36						

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่ม ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาทและกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตาม สถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	10,001 -	15,001 -	20,001 -	25,001 -	สูงกว่า
		10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	30,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		4.18	4.55	3.73	2.51	3.23	3.16
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.18				1.67*	0.95*	1.02*
10,001 - 15,000 บาท	4.55				2.04*	1.32*	1.39*
15,001 - 20,000 บาท	3.73				1.22*		
20,001 - 25,000 บาท	2.51						
25,001 - 30,000 บาท	3.23						
สูงกว่า 30,000 บาท	3.16						

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มระดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท และกลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มระดับรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท และกลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา อายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

อายุงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	P
น้อยกว่า 5 ปี	16	3.45	0.78		
5-10 ปี	15	3.65	0.45		
11-15 ปี	10	2.72	0.26		
16-20 ปี	11	2.96	0.81		
20 ปีขึ้นไป	44	3.20	0.62		
รวม	96	3.23	0.67	4.35	0.00*

จากตารางที่ 4.36 พบว่าบุคลากรอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นอายุงานมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความพึงพอใจ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.37 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

ปัจจัยความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	อายุงาน										f	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		20 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	3.56	0.43	3.96	0.57	3.96	0.13	3.45	1.15	3.56	0.76	1.66	0.17
ความก้าวหน้า และมั่นคง	2.36	0.61	3.45	0.65	1.48	1.02	3.31	0.90	3.32	0.78	15.81	0.00*
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.61	0.52	3.87	0.40	4.32	0.62	3.38	0.88	3.53	0.74	3.64	0.01*
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.14	1.02	3.63	0.71	1.76	0.76	3.09	1.06	3.17	0.70	14.09	0.00*
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	2.98	0.95	2.91	0.70	2.56	0.35	3.04	0.88	3.19	0.72	1.60	0.18
สัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.99	0.95	4.37	0.30	4.08	0.25	3.04	1.16	3.30	0.75	9.01	0.00*
การปกครอง บังคับบัญชา	3.65	1.33	3.41	0.80	1.36	0.76	2.05	0.97	2.67	1.03	10.61	0.00*
นโยบายการ บริหารงาน	3.29	1.20	3.57	0.63	2.24	0.21	2.31	0.91	2.85	1.05	4.79	0.00*
รวม	3.45	0.78	3.65	0.45	2.72	0.26	2.96	0.81	3.20	0.62	4.35	0.00*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม 8 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.31	0.83	1.66	0.17
	ภายในกลุ่ม	91	45.27	0.50		
	รวม	95	48.58			
ความก้าวหน้าและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	38.18	9.54	15.81	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	54.93	0.60		
	รวม	95	93.11			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.61	1.65	3.64	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	41.34	0.45		
	รวม	95	47.95			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	37.47	9.37	14.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	60.51	0.66		
	รวม	95	97.98			
เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.62	0.91	1.60	0.18
	ภายในกลุ่ม	91	51.55	0.57		
	รวม	95	55.17			
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	21.03	5.26	9.01	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	53.11	0.58		
	รวม	95	74.14			
การปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	44.46	11.12	10.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	95.36	1.05		
	รวม	95	139.82			
นโยบายการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	17.52	4.38	4.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	83.27	0.92		
	รวม	95	100.79			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	6.81	1.70	4.35	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	35.60	0.39		
	รวม	95	42.41			

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.39 – 4.44

ตารางที่ 4.39 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า				
		5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		2.36	3.45	1.48	3.31	3.32
น้อยกว่า 5 ปี	2.36					
5-10 ปี	3.45	1.09*		1.97*		0.96*
11-15 ปี	1.48				1.83*	1.84*
16-20 ปี	3.31					
20 ปีขึ้นไป	3.32					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับอายุงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง มากกว่า กลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุงาน น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง มากกว่า กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.40 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		3.61	3.87	4.32	3.38	3.53
น้อยกว่า 5 ปี	3.61					
5-10 ปี	3.87					
11-15 ปี	4.32				0.94*	0.79*
16-20 ปี	3.38					
20 ปีขึ้นไป	3.53					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับอายุงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับอายุงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี

ตารางที่ 4.41 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ
งาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		4.14	3.63	1.76	3.09	3.17
น้อยกว่า 5 ปี	4.14			2.38*	1.05*	0.97*
5-10 ปี	3.63			1.87*		
11-15 ปี	1.76				1.33*	1.41*
16-20 ปี	3.09					
20 ปีขึ้นไป	3.17					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับ
อายุงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า กลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี กลุ่มอายุ
งาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มากกว่า กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน มากกว่า กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.42 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน
เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า				20 ปี ขึ้นไป
		5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	
		3.99	4.37	4.08	3.04	3.30
น้อยกว่า 5 ปี	3.99				0.95*	
5-10 ปี	4.37				1.33*	1.07*
11-15 ปี	4.08					
16-20 ปี	3.04					
20 ปีขึ้นไป	3.30					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับอายุ
งานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจ
ในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี และกลุ่มอายุงาน 5-10 ปี
มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า กลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุงาน
16-20 ปี

ตารางที่ 4.43 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตาม
อายุงาน เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		3.65	3.41	1.36	2.05	2.67
น้อยกว่า 5 ปี	3.65			2.29*	1.60*	0.98*
5-10 ปี	3.41			2.05*	1.36*	
11-15 ปี	1.36					1.31*
16-20 ปี	2.05					
20 ปีขึ้นไป	2.67					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับ
อายุงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจ
ในด้านการปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มอายุงาน 20 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี
กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและ
บังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มอายุงาน 20 ปี
ขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านการปกครองและบังคับบัญชา มากกว่า กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี

ตารางที่ 4.44 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามอายุงาน
เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		3.29	3.57	2.24	2.31	2.85
น้อยกว่า 5 ปี	3.29					
5-10 ปี	3.57			1.33*	1.26*	
11-15 ปี	2.24					
16-20 ปี	2.31					
20 ปีขึ้นไป	2.85					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับ
อายุงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในด้านการ
บริหารงาน มากกว่า กลุ่มอายุงาน 16-20 ปี กลุ่มอายุงาน 11-15 ปี

สมมติฐานที่ 2.2 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	P
ผู้บริหาร	2	4.00	0.74		
ข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน	47	2.99	0.58		
ครูพิเศษ	9	3.37	0.76		
ลูกจ้างประจำ	7	3.94	0.10		
ลูกจ้างชั่วคราว	31	3.35	0.67		
รวม	96	3.23	0.67	5.38	0.00*

จากตารางที่ 4.45 พบว่าบุคลากรสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความพึงพอใจเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.46 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน

ปัจจัยความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สถานภาพการทำงาน										f	p
	ผู้บริหาร		ข้าราชการ ครู และ พลเรือน		ครูพิเศษ		ลูกจ้าง ประจำ		ลูกจ้าง ชั่วคราว			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	3.50	0.71	3.41	0.81	3.64	0.65	4.46	0.41	3.85	0.42	4.78	0.00*
ความก้าวหน้า และมั่นคง	4.80	0.00	3.15	0.73	2.91	0.77	4.03	0.29	2.41	1.12	8.66	0.00*
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	4.60	0.28	3.36	0.76	3.84	0.58	3.97	0.18	3.94	0.54	5.64	0.00*
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.80	1.70	3.00	0.68	3.29	1.07	4.06	0.41	3.40	1.35	2.28	0.07
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	4.00	0.85	3.06	0.75	3.11	0.98	3.66	0.25	2.75	0.67	3.34	0.01*
สัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.80	0.28	3.10	0.81	4.20	0.92	4.09	0.36	4.17	0.56	12.81	0.00*
การปกครอง บังคับบัญชา	3.40	1.13	2.33	0.95	2.84	1.06	3.63	0.44	3.10	1.51	3.42	0.01*
นโยบายการ บริหารงาน	4.10	0.99	2.51	0.97	3.16	0.98	3.63	0.44	3.21	1.01	4.74	0.00*
รวม	4.00	0.74	2.99	0.58	3.37	0.76	3.94	0.10	3.35	0.67	5.38	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มี
สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม 8 ด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันยกเว้นด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	8.43	2.11	4.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	40.15	0.44		
	รวม	95	48.58			
ความก้าวหน้าและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	4	25.67	6.42	8.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	67.44	0.74		
	รวม	95	93.11			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	9.52	2.38	5.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	38.43	0.42		
	รวม	95	47.95			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	8.91	2.23	2.28	0.07
	ภายในกลุ่ม	91	89.07	0.98		
	รวม	95	97.98			
เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	7.07	1.77	3.34	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	48.10	0.53		
	รวม	95	55.17			
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	26.71	6.68	12.81	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	47.43	0.52		
	รวม	95	74.14			
การปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	18.27	4.57	3.42	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91	121.55	1.34		
	รวม	95	139.82			
นโยบายการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	17.37	4.34	4.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	83.42	0.92		
	รวม	95	100.79			

ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	8.11	2.03	5.38	0.00*
	ภายในกลุ่ม	91	34.30	0.38		
	รวม	95	42.41			

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.48-4.52

ตารางที่ 4.48 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการครู				
		ผู้บริหาร	และ ข้าราชการ พลเรือน	ครูพิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		3.50	3.41	3.64	4.46	3.85
ผู้บริหาร	3.50					
ข้าราชการครู และ ข้าราชการพลเรือน	3.41				1.05*	
ครูพิเศษ	3.64					
ลูกจ้างประจำ	4.46					
ลูกจ้างชั่วคราว	3.85					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับ สถานภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มระดับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน

ตารางที่ 4.49 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพ ด้านการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการครู				
		ผู้บริหาร	และ ข้าราชการ พลเรือน	ครูพิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.80	3.15	2.91	4.03	2.41
ผู้บริหาร	4.80					
ข้าราชการครู และ ข้าราชการพลเรือน	3.15					
ครูพิเศษ	2.91					
ลูกจ้างประจำ	4.03					
ลูกจ้างชั่วคราว	2.41	2.39*	0.74*		1.62*	

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับ สถานภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับผู้บริหาร กลุ่มระดับลูกจ้างประจำ กลุ่มระดับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและมั่นคง มากกว่า กลุ่มระดับลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.50 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการครู				
		ผู้บริหาร	และ ข้าราชการ พลเรือน	ครูพิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.60	3.36	3.84	3.97	3.94
ผู้บริหาร	4.60					
ข้าราชการครู และ ข้าราชการพลเรือน	3.36					0.58*
ครูพิเศษ	3.84					
ลูกจ้างประจำ	3.97					
ลูกจ้างชั่วคราว	3.94					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับสถานภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับลูกจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มระดับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน จากตารางที่ 4.47 พบว่ากลุ่มสถานภาพด้านการทำงานต่างๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการครู				
		ผู้บริหาร	และ ข้าราชการ พลเรือน	ครูพิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		3.80	3.10	4.20	4.09	4.17
ผู้บริหาร	3.80					
ข้าราชการครู และ ข้าราชการพลเรือน	3.10			1.10*	0.99*	1.07*
ครูพิเศษ	4.20					
ลูกจ้างประจำ	4.09					
ลูกจ้างชั่วคราว	4.17					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับสถานภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับครูพิเศษ กลุ่มระดับลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มระดับลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากกว่ากลุ่มระดับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน

ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปกครองและบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน จากตารางที่ 4.47 พบว่ากลุ่มสถานภาพด้านการทำงานต่างๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้อมูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามสถานภาพ
ด้านการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการครู				
		ผู้บริหาร	และ ข้าราชการ พลเรือน	ครูพิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		4.10	2.51	3.16	3.63	3.21
ผู้บริหาร	4.10					
ข้าราชการครู และ ข้าราชการพลเรือน	2.51					0.70*
ครูพิเศษ	3.16					
ลูกจ้างประจำ	3.63					
ลูกจ้างชั่วคราว	3.21					

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหาร จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับ
สถานภาพการทำงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านการบริหาร แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มระดับลูกจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจ
ในด้านการบริหาร มากกว่า กลุ่มระดับข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน

**สมมติฐานที่ 2.3 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา สายการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม
สถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	f	P
ฝ่ายบริหารทรัพยากร	20	3.22	0.62		
ฝ่ายแผนและความร่วมมือ	20	3.38	0.46		
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา	26	3.19	0.91		
ฝ่ายวิชาการ	30	3.19	0.59		
รวม	96	3.23	0.67	0.39	0.76

จากตารางที่ 4.53 พบว่าบุคลากรสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่มีผลต่อความ
พึงพอใจ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.54 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัย
อาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	สายการปฏิบัติงาน								f	p
	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร		ฝ่ายแผน และความ ร่วมมือ		ฝ่ายพัฒนา การศึกษา		ฝ่ายวิชาการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.14	0.37	3.53	0.59	3.43	0.84	3.60	0.73	4.67	0.00*
ความก้าวหน้าและมั่นคง	2.59	1.39	3.02	0.86	2.87	0.92	3.33	0.69	2.54	0.06
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.57	3.63	0.44	3.35	0.84	3.58	0.63	7.01	0.00*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.87	1.30	4.03	0.67	3.26	1.06	2.97	0.64	6.65	0.00*
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.97	0.60	2.92	0.81	3.18	0.84	3.00	0.77	0.54	0.65
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.65	3.52	1.02	3.63	0.87	3.54	0.94	0.78	0.51
การปกครองและบังคับบัญชา	2.29	1.26	3.21	0.78	2.85	1.53	2.64	1.03	2.14	0.10
นโยบายการบริหารงาน	2.77	0.81	3.15	0.64	2.90	1.38	2.85	1.04	0.52	0.67
รวม	3.22	0.62	3.38	0.46	3.19	0.91	3.19	0.59	0.39	0.76

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยาที่มีสาย
การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม 8 ด้านไม่แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	p
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.41	2.14	4.67	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	42.17	0.46		
	รวม	95	48.58			
ความก้าวหน้าและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.13	2.38	2.54	0.06
	ภายในกลุ่ม	92	85.97	0.93		
	รวม	95	93.10			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	8.92	2.97	7.01	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	39.03	0.42		
	รวม	95	47.95			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	17.47	5.82	6.65	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92	80.51	0.88		
	รวม	95	97.98			
เงินเดือนและค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.96	0.32	0.54	0.65
	ภายในกลุ่ม	92	54.21	0.59		
	รวม	95	55.17			
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.84	0.61	0.78	0.51
	ภายในกลุ่ม	92	72.30	0.79		
	รวม	95	74.14			
การปกครองและบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	9.10	3.03	2.14	0.10
	ภายในกลุ่ม	92	130.71	1.42		
	รวม	95	139.81			
นโยบายการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.67	0.56	0.52	0.67
	ภายในกลุ่ม	92	99.13	1.08		
	รวม	95	100.80			

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.53	0.18	0.39	0.76
	ภายในกลุ่ม	92	41.88	0.46		
	รวม	95	42.41			

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพด้านการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) พบว่าโดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.54 – 4.56

ตารางที่ 4.56 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร	ฝ่ายแผน และความ ร่วมมือ	ฝ่ายพัฒนา การศึกษา	ฝ่ายวิชาการ
		4.14	3.53	3.43	3.60
ฝ่ายบริหารทรัพยากร	4.14		0.61*	0.71*	
ฝ่ายแผนและความร่วมมือ	3.53				
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา	3.43				
ฝ่ายวิชาการ	3.60				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มสายปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากร มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายแผนและความร่วมมือ กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาการศึกษา

ตารางที่ 4.57 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร	ฝ่ายแผน และความ ร่วมมือ	ฝ่ายพัฒนา การศึกษา	ฝ่ายวิชาการ
		4.22	3.63	3.35	3.58
ฝ่ายบริหารทรัพยากร	4.22		0.59*	0.87*	0.64*
ฝ่ายแผนและความร่วมมือ	3.63				
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา	3.35				
ฝ่ายวิชาการ	3.58				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.57 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มสายปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากร มีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายแผนและความร่วมมือ กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาการศึกษา

ตารางที่ 4.58 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร	ฝ่ายแผน และความ ร่วมมือ	ฝ่ายพัฒนา การศึกษา	ฝ่ายวิชาการ
		2.87	4.03	3.26	2.97
ฝ่ายบริหารทรัพยากร	2.87				
ฝ่ายแผนและความร่วมมือ	4.03	1.16*			1.06*
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา	3.26				
ฝ่ายวิชาการ	2.97				

* มีนัยสำคัญที่สถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มสายปฏิบัติงานต่างๆ ที่มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายแผนและความร่วมมือมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากกว่า กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ กลุ่มสายปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่มีการเสนอแนะอื่นๆ ผู้วิจัยจึงไม่ได้วิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทที่ 5 นี้ เป็นการสรุปผลการวิจัยทั้งหมด พร้อมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยมีรายละเอียด 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 96 คน จากประชากรรวม จำนวน 126 คน โดยใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตร $n = (N)/(1+N(e)^2)$ ยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก (lottery Method) และการสุ่มแบบไม่แทนที่

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended Question) จำนวน 8 คำถาม ประกอบด้วยคำถามสองส่วน ส่วนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพส่วนบุคคล ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุงาน สถานภาพการทำงาน และสายการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) จำนวน 40 คำถาม ประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ด้านละ 5 คำถาม ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา และด้านนโยบายการบริหารงาน โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายลงในช่องที่กำหนดซึ่งกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ ระดับพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ระดับพึงพอใจน้อย (2) ระดับพึงพอใจปานกลาง (3) ระดับพึงพอใจมาก (4) และระดับพึงพอใจมากที่สุด (5)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open – ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 ด้าน จำนวน 8 ข้อ และข้อเสนอแนะอื่นๆ จำนวน 1 ข้อ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากแบบสอบถามได้รับอนุญาตจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ดำเนินการทดสอบแบบสอบถามได้ ผู้วิจัยทำเรื่องขออนุญาตแจกแบบสอบถามพร้อมนำเสนอแบบสอบถามต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยเริ่มแจกแบบสอบถามในวันที่ 22 กันยายน

2551 จำนวน 96 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามคืนมาครบจำนวน 96 ชุด ในวันที่ 27 กันยายน 2551 แบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งหมด

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 96 ชุด ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS: Statistical Package for the Social Science for Window, Version 11.5 แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมทุกปัจจัยและปัจจัยรายด้าน และ ส่วนที่ 2 สถิติอ้างอิง หรือสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้แบบมีพารามิเตอร์ (Parametric Inference) วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์การทดสอบที (Independent-Samples T Test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ต่อระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance :ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ต่อระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' s method)

1.6 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.6.1 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

- 1) เพศหญิงมากกว่าเพศชายในสัดส่วน 64 : 36
- 2) อายุบุคลากรมากกว่า 50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.42 อายุบุคลากร 31-39 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.42

- 3) สถานภาพการสมรสแล้วมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.13 ที่เหลือเป็นคนโสด ร้อยละ 46.87 ไม่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง
 - 4) ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 70.83 ระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.08
 - 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.29
- ผลการวิจัยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า
1. อายุงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.83 อายุงาน 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.42
 2. สถานภาพทำงานข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.96 สถานภาพการทำงานผู้บริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.08
 3. สายการปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 สายการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรและฝ่ายแผนและความร่วมมือ มีจำนวนเท่ากันน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.83

1.6.2 ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายหลังการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาภาพรวมทุกปัจจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.66) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.65) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3.63) ตามลำดับ มีปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3.25) เงินเดือนและค่าตอบแทน (3.03) ความก้าวหน้าและมั่นคง (2.99) นโยบายการบริหารงาน (2.91) การปกครองและบังคับบัญชา (2.74) ตามลำดับ

1.6.3 ผลการวิจัยการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะที่เกี่ยวกับ อายุบุคลากร ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน มีความพึงพอใจแตกต่างกันหรือมีความสัมพันธ์กันหรือมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะที่เกี่ยวกับ เพศ สถานภาพส่วนบุคคล มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันหรือไม่สัมพันธ์กันหรือไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเฉพาะที่เกี่ยวกับ อายุงาน สถานภาพการทำงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันหรือมีความสัมพันธ์กันหรือมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลทดสอบเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเฉพาะที่เกี่ยวกับ สาขาการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันหรือไม่สัมพันธ์กันหรือไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. **เพศ** บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. **อายุ** บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่ที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอายุต่ำกว่า 30 ปี รองลงมาได้แก่ อายุ 31-39 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป และ อายุ 40-49 ปี ตามลำดับ
3. **สถานภาพส่วนบุคคล** บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. **ระดับการศึกษาสูงสุด** บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับการศึกษาสูงสุดประถมศึกษา รองลงมาได้แก่ ปริญญาโทหรือสูงกว่า ปริญญาตรี ปวส.หรือเทียบเท่า และ ปวช.หรือเทียบเท่า ตามลำดับ
5. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ตามลำดับ

6. **อายุงาน** บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอายุงาน 5-10 ปี รองลงมาได้แก่ อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 20 ปีขึ้นไป อายุงาน 16-20 ปี อายุงาน 11-15 ปี ตามลำดับ

7. **สถานภาพการทำงาน** บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีสถานภาพเป็นผู้บริหาร รองลงมาได้แก่ ลูกจ้างประจำ ครูพิเศษ ลูกจ้างชั่วคราว และข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือน ตามลำดับ

8. **สายการปฏิบัติงาน** บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีข้อสังเกตนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 อายุบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ผลวิจัยสอดคล้องกับหลักการของ บุญมั่ง ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 158-159,162) อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่ทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน ผลวิจัยพบว่าบุคลากรอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงอยู่ในระดับต่ำสุด ($\bar{X}=2.72$) อาจเพราะไม่มีความมั่นใจในความมั่นคงในอาชีพการงาน สถานภาพการทำงานบุคลากรอายุต่ำกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ครูพิเศษ การปฏิบัติงานสัญญาการจ้างขึ้นอยู่กับการประเมิน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุกัญญา อนุสกุล (2548: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมีความพึงพอใจปฏิบัติงานต่ำสุด

2.2 รายได้ของบุคลากรแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจปฏิบัติงาน ผลวิจัยสอดคล้องกับหลักการของ บุญมั่ง ธนาสุภวัฒน์ (2537:159-160) กล่าวว่า ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545:60) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณี

ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ผลวิจัยของ สวัสดิ์ บรรจงพาศ (2546:70) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา ผลงานวิจัยของ สมภาพ สว่างศรี (2548: 58) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 ที่พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน ผลวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของ สมเดช มีทรัพย์ (2540) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลงานวิจัยของ สุดใจ จรูญเนตร (2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยของ สมภาพ สว่างศรี (2548:47) ซึ่งศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 และผลวิจัยของ จรูญ ไพลดำ (2544) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร 16 ผลวิจัยของ สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545:57) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลวิจัยสอดคล้องกับผลวิจัยของ สมเดช มีทรัพย์ (2540) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และผลวิจัยของสุดใจ จรูญเนตร (2545) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่าสถานภาพการทำงานของบุคลากรมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก และพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

3.1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก เกี่ยวเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ปริมาณงานมีความเหมาะสม จึงเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การประเมินผลงาน พิจารณาความคิดเห็น ความชอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรพิจารณาให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรวิทยาลัย

3.1.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการประชุม เพื่อรับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ รวมถึงควรมีการมอบหมายงานให้บุคลากรวิทยาลัย ปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา หรือมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

3.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย พร้อมทั้งจะใช้งาน และเพียงพอกับจำนวนบุคลากร ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ให้มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

3.1.5 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรจัดให้มีค่าล่วงเวลาและเงินรางวัลพิเศษ อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

3.1.6 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.1.7 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน

3.1.8 ด้านนโยบายการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกปี เปรียบเทียบผลวิจัยหรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่นที่มีองค์การในลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารได้อย่างถูกต้องต่อไป

3.2.2 ควรมีการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยให้เหมาะสม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น ชัดเจนขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อดูความสอดคล้อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรัณฑ์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" ปรินิพนธ์ ปรินิญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กฤษณ์ จำสกุล (2546) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถคอมเทค จำกัด" การค้นคว้าอิสระ ปรินิญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จรรยา ไพลคำ (2544) "การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร" ปรินิพนธ์ ปรินิญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฏฐา กริทธิธู (2550) "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ปรินิพนธ์ ปรินิญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2533) *องค์การและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546) "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหานคร" การค้นคว้าอิสระ ปรินิญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารธุรกิจ สาขา วิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นพ ศรีบุญนาถ (2546) *ยุทธศาสตร์การจัดการ* กรุงเทพมหานคร สุตรไพศาล
- เนตรพัฒนา ยาวีราช (2548) *การจัดการสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส
- ทิพย์วรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546) *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร พิมพ์อักษร
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537) *จิตวิทยาองค์การ* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์
- ไพลิน ผ่องใส (2536) *การจัดการสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- “พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551” (2551, 5 มีนาคม) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 125 ตอนที่

- มนตรี บุญดี (2546) "ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รัชดาพร สว่างศรี (2544) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี" วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- ราณี อธิชัยกุล (2549) "การจงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร" ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 หน้า 274-318 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ลัทธิตถล ศรีวระมย์ (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร วีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วาสนี จงจิตสิน (2549) "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบราชการ กรมศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันวิจัยโภชนา มหาวิทยาลัยมหิดล" สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร คณะโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิวิต ดีประดิษฐ์ และ วิญญู ยีชะเค (2548) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยาน สำนักงานมาตรฐานความปลอดภัยในการเดินอากาศ กรมการขนส่งทางอากาศ" สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะ กรมข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้" วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมเดช ดีทรัพย์ (2540) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์" วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สมยศ นาวิการ (2544) *ทฤษฎีองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ

- สมาพร สว่างศรี (2548) "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สวัสดิ์ บรรจงพาศ (2546) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา" วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุกัญญา อนุสกุล (2548) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลคอกสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่" ค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุดใจ จรูญเนตร (2545) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี" ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุนันท์ วัชรกร (2537) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีครูที่สอนในโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดลำพูน" การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยน โฟรเซนโปรดักส์ จำกัด" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยแบบสอบถาม
แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามนี้ ไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน เพียงแต่ท่านตอบแบบสอบถามตามความ
เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และความคิดเห็นตามคำถาม ข้อมูลเหล่านี้จะนำเสนอโดยการวิเคราะห์
ภาพรวมทั้งหมด ดังนั้น การตอบแบบสอบถามนี้เป็นเพียงการประกอบการวิจัยของนักศึกษา
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
แต่ประการใด

ขอขอบคุณในความร่วมมือของทุกๆ ท่านไว้ ณ ที่นี้ อันจะส่งผลให้การศึกษาวิจัยชิ้นนี้
สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นางสาวนิชา สุภู่อ่อน
นักศึกษาระดับปริญญาโท
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | | |
|--------------------|--|----------------------------|
| 1. เพศ | | สำหรับผู้วิจัย |
| | 1. <input type="checkbox"/> ชาย | 1 <input type="checkbox"/> |
| | 2. <input type="checkbox"/> หญิง | |
| 2. อายุ | | |
| | 1. <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี | |
| | 2. <input type="checkbox"/> 31 – 39 ปี | 2 <input type="checkbox"/> |
| | 3. <input type="checkbox"/> 40 – 49 ปี | |
| | 4. <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพการสมรส | | |
| | 1. <input type="checkbox"/> โสด | |
| | 2. <input type="checkbox"/> สมรส | 3 <input type="checkbox"/> |
| | 3. <input type="checkbox"/> หม้ายหรือหย่าร้าง | |
| 4. สถานภาพการทำงาน | | |
| | 1. <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร | |
| | 2. <input type="checkbox"/> ข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน | |
| | 3. <input type="checkbox"/> ครูพิเศษ | |
| | 4. <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | 4 <input type="checkbox"/> |
| | 5. <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว | |
| 5. อายุงาน | | |
| | 1. <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | |
| | 2. <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี | |
| | 3. <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี | |
| | 4. <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี | 5 <input type="checkbox"/> |
| | 5. <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป | |

6. สายการปฏิบัติงานของท่าน (กรณีข้าราชการครู ครูพิเศษ ธุรการะบุงานที่ท่านช่วยงาน)

- | | | |
|--|---|----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารทรัพยากร | 2. <input type="checkbox"/> ฝ่ายแผนและความร่วมมือ | 6 <input type="checkbox"/> |
| 3. <input type="checkbox"/> ฝ่ายพัฒนาการศึกษา | 4. <input type="checkbox"/> ฝ่ายวิชาการ | |

7. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

- | | | |
|---|--|----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา | 2. <input type="checkbox"/> ปวช. หรือเทียบเท่า | 7 <input type="checkbox"/> |
| 3. <input type="checkbox"/> ปวส. หรือเทียบเท่า | 4. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | |
| 5. <input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือสูงกว่า | | |

8. ช่วงเงินเดือนของท่าน (รายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

(เงินเดือน + ค่าธุรการ + ค่าสอน + รายได้อื่นที่ได้จากการทำงาน)

- | | | |
|---|---|----------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10,000 บาท | 2. <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท | 8 <input type="checkbox"/> |
| 3. <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท | 4. <input type="checkbox"/> 20,001 – 25,000 บาท | |
| 5. <input type="checkbox"/> 25,001 – 30,000 บาท | 6. <input type="checkbox"/> สูงกว่า 30,000 บาท | |

ส่วนที่ 2

ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณา “ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน” และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงระดับความพึงพอใจที่กำหนดให้ทางด้านขวามือที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

ระดับความพึงพอใจ

5	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด
4	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจ	มาก
3	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจ	ปานกลาง
2	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจ	น้อย
1	หมายความว่า	มีระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน		ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
0	ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน		✓			

จากตัวอย่าง หมายความว่า ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับความพึงพอใจ “มาก”

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						9 <input type="checkbox"/>
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสม						10 <input type="checkbox"/>
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ						11 <input type="checkbox"/>
4. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอ ต่อการตัดสินใจ						12 <input type="checkbox"/>
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผน ที่แน่นอนชัดเจน						13 <input type="checkbox"/>
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง						
6. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้						14 <input type="checkbox"/>
7. ท่านมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ เข้าร่วมอบรม ศึกษาน สัมมนา และการศึกษา ต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						15 <input type="checkbox"/>
8. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม						16 <input type="checkbox"/>
9. ท่านพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น						17 <input type="checkbox"/>
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน						18 <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
11. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน						19 <input type="checkbox"/>
12. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน						20 <input type="checkbox"/>
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมาย งานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ท่าน ปฏิบัติ						21 <input type="checkbox"/>
14. เพื่อนร่วมงานชักชวนท่านให้ร่วมกิจกรรม หรือจัดทำโครงการต่างๆ ด้วย						22 <input type="checkbox"/>
15. ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงาน ของฝ่ายงาน/วิทยาลัย						23 <input type="checkbox"/>
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
16. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ						24 <input type="checkbox"/>
17. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน						25 <input type="checkbox"/>
18. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านปราศจากเสียง รบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน						26 <input type="checkbox"/>
19. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการ ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เพียงพอ						27 <input type="checkbox"/>
20. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน						28 <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						<input type="checkbox"/>
21. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ งานที่ท่านปฏิบัติและอายุงานของท่าน						29 <input type="checkbox"/>
22. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรม						30 <input type="checkbox"/>
23. สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับมีความ เหมาะสม						31 <input type="checkbox"/>
24. ถ้าท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ราชการ ท่านสามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ตามสิทธิ์ที่ท่านพึงมี						32 <input type="checkbox"/>
25. ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการ ขอรับค่าตอบแทนต่าง ๆ						33 <input type="checkbox"/>
ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
26. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ มีปัญหาในการทำงาน						34 <input type="checkbox"/>
27. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในหน่วยงาน						35 <input type="checkbox"/>
28. ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อน ร่วมงาน						36 <input type="checkbox"/>
29. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงาน						37 <input type="checkbox"/>
30. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี						38 <input type="checkbox"/>

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา						
31. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอภาคกัน						39 <input type="checkbox"/>
32. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานโดย คำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา						40 <input type="checkbox"/>
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี						41 <input type="checkbox"/>
34. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็น ผู้นำได้เป็นอย่างดี						42 <input type="checkbox"/>
35. ผู้บังคับบัญชามีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน						43 <input type="checkbox"/>
ด้านนโยบายการบริหารงาน						
36. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานที่ชัดเจนสามารถนำไป ปฏิบัติได้						44 <input type="checkbox"/>
37. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นใน การกำหนดเป้าหมายและนโยบายของ หน่วยงาน						45 <input type="checkbox"/>
38. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการและมอบหมาย งานที่สอดคล้องกับนโยบาย						46 <input type="checkbox"/>
39. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคลากร โดยกระจายงานให้เหมาะสม						47 <input type="checkbox"/>
40. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ กำหนดไว้						48 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง

3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

6 ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

7 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

8 ด้านนโยบายการบริหารงาน

9 อื่นๆ

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนิชา สุภัทธี
วัน เดือน ปี	18 มิถุนายน 2503
สถานที่เกิด	อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2528
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	ครู คศ.2