

ภูมิหลังของการวิจัย

การบริหารงานจะได้รับผลดี ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ (attitude) ที่คัดค้านการทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในการตัดสินใจ เพื่อ เอาชนะ ของบุคคลภายในหน่วยงาน บุคคลใดที่ ได้ปฏิบัติ งานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความพึงพอใจแล้ว มักจะทำให้บุคคลนั้นไม่ละทิ้งงาน ไม่หลบ หนีกงาน ไม่เปลี่ยนงาน และจะหาทางปรับปรุงในงานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานก็มีข้อจำกัด มีระดับความยากน้อยแตกต่างกัน และแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล และแต่ละสภาพการทำงาน ความพึงพอใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะความพอใจต่อองค์ประกอบในการ ทำงานต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ปฏิบัติงาน ใต้อำนาจผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่คัดค้านการทำงาน และมีความพอใจในองค์ประกอบของ การทำงานมาก ก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ซึ่งจะส่งผลถึง สมรรถ ภาพในการทำงานของบุคคล และประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด ¹ คิงที่ สมิท (Smith) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้หยุดทำงาน

¹Henry Clay Smith, Psychology of Industrial Behavior (New York : McGraw - Hill Book Company 1955), p. 114.

บุคลากร

ในหน่วยงานนั้นบุคคลใดอย่างจริงจังว่า เขาพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า การที่ผู้
 บริหารพึงพอใจในงาน หรือทำให้ใฝ่ใฝ่กับบุคคลพอใจในงานนั้น ต้องมีวิธีการผสมผสาน
 บุคคลากรให้สมปรารถนาทางร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสัดส่วนที่พอดี จึง
 จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้นได้ สมบัติ เน้นลักษณะความพึงพอใจงานของผูบริหาร
 ในคน เป็นผู้สร้างความพึงพอใจในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการตอบปัญหาสำคัญในการบริหาร
 ที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติคือ จะใช้วิธีการอย่างไร ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใฝ่ใฝ่กับบุคคลจะเกิด
 ความพอใจในงาน และทำงานให้โดยผลเต็มที่

ในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยทั่วไป จะเป็นหน่วยงาน เอกชน
 งานรัฐบาล หรืองานรัฐวิสาหกิจก็ตามว่า หน่วยงานนั้นมีความเจริญก้าวหน้า มีประ-
 สิทธิภาพในการดำเนินงานสูงต่ำเพียงใด การพิจารณามักจะพุ่ง เล็งไปที่ผู้บริหาร เป็นอัน-
 ด้ยแรก และคุณสมบัติ คุณภาพของผูรวมงานเป็น อันด้ยรองลงมา ที่เป็นด้ยนั้น เพราะ
 ว่า ตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดด้ยงานทั้งหมด เดวิส² (Davis)
 กล่าวถึง หน้าที่ผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้ยกับบุคคลจะมีความรับผิดชอบในการ
 กำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ริเริ่มการทำงานใหม่ ๆ วางแผนงาน กำหนดนโยบาย
 พัฒนาปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และประสานงานในฝ่ายต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบ
 ด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงสามารถบันดาลให้หน่วยงานเจริญขึ้น หรือเสื่อมลงได้ ความ
 สำเร็จส่วนใหญ่ขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้นำ หรือผู้บริหาร
 ผู้บริหารต้องมีความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และความมี

²Keith Davis, Human Behavior at work : Human Relation and Organizational Behavior, 4th ed, (New York:: McGraw - Hill Book Company 1972), p. 251.

ศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่อนำ ทมเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและสติปัญญา เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และพร้อมกันนั้นก็คงทำใ้คนปฏิบัติงาน เชื้อเพลิง งบประมาณ และเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรมเพียงพอ ได้รับความเห็นใจ และมีความเข้าใจงบประมาณด้วย / ดังนั้น งานในหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องใช้องค์ความรู้ในการดำเนินงานและศิลป์ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เหมือนกับที่ ประธานาธิบดี ไอเซนฮาวร์ แห่งสหรัฐ กล่าวไว้ว่า "การเป็นผู้นำเป็นศิลปะของการได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นควบคู่กับการปฏิบัติตามที่ท่านต้องการ โดยที่บุคคลเหล่านั้นต้องการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ" คำสรุบนี้ออกคล้องกับความเห็นของ ชานาญ ยิวบรรณ³ ที่ให้ความหมายของ งบประมาณไว้ว่า "งบประมาณ หมายถึง บุคคลที่จะทำงานโดยลำพังตนเองไม่ได้ จะต้องอาศัย หรือมีผู้อื่นร่วมทำงานอยู่ด้วย หรืออาจสรุปได้ว่า บริหารงาน หมายถึง หน่วยงานร่วมกับบุคคลเป็นกลุ่ม โดยมีผู้นำหรือผู้บริหารควบคุมการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น กฎของบงคัม ระเบียบวินัย จะต้องมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะให้อยู่ใต้งบประมาณที่หน่วยงานให้โดยผลดีที่สุด

บริหารงานในองค์กรทั่วไปรวมทั้งในวงการศึกษามีใ้คนทำหน้าที่แค่เพียงบริหาร บุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีขอบข่ายบริหารงานกว้างขวางหลายอย่างที่รวมเรียกว่า เป็นทรัพยากรในการบริหาร อันเป็นปัจจัยจำเป็นที่จะใช้ในการดำเนินงาน ทรัพยากรในการบริหารงานพื้นฐาน (Basic Administration Resource) มี 4 ประการ

1. คน (man)
2. เงิน (money)

³ชานาญ ยิวบรรณ, "อำนาจหน้าที่ของ งบประมาณในการบริหารงานบุคคล", การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2514)

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี และผลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีองค์ประกอบ (Two - factor Theory) ของ เฮอส์-เบอร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้จากการวิจัยโดยอธิบายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานไว้อย่างกว้างขวางครอบคลุมทั้ง 2 ด้าน มีแนวโน้มใช้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ และทฤษฎีนี้ได้มีการดัดแปลงนำไปใช้ในวงการอุตสาหกรรม และวงการศึกษานในประเทศที่มีชนบทรอบนิยมแตกต่างกันออกไปอย่างใดผลคนช่างดี

ในประเทศไทย จรุง ฉาสวรรณ ได้ดัดแปลงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของ เฮอส์-เบอร์ก มาใช้กับครูอาจารย์ศึกษาในประเทศไทย ประสภักดิ์ นียากร ได้ดัดแปลงทฤษฎีเกี่ยวกับนี้มาใช้วัดความพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยครู วิชาติ แก้วไสย ได้ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับนี้วัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย และ ดร. สุภรณ์ ศรีพหล ก็ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอส์-เบอร์ก เช่นเดียวกันในการวัดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เนื่องจาก ยังไม่มีผู้ใดทำวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษามากอนเลย ผู้วิจัยจึง เลือกรับทำวิจัยเรื่องนี้โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบ (Two - factor Theory) หรือเรียกอีกชื่อว่า ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน

⁵Willian A. Van Dersal, การเป็นผู้นำกับชนิดของหน้าที่ในราชการและธุรกิจ

แปลจาก The Successful Supervisor in Government and Business
 โดย จำนวนัก สมประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปลและจัดพิมพ์
 2518 หน้า 111 - 112.

(Motivator - Hygiene Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นหลัก โดยนำมาดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งมีพื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์ ชีวิตส่วนตัว และระดับความพอใจ ต่างจากระดับครู อาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และน่าสนใจว่า ผลที่ค้นพบจะเหมือนหรือต่างกับทฤษฎี และงานวิจัยที่เคยมีมาแล้ว เมื่อใช้ประชากรต่างกัน

การที่ผู้วิจัย เลือกว่าวิจัยทางด้านความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษานั้น นอกจากเหตุผลที่ว่า ยังไม่มีใครทำมาก่อนเลย และเป็นเรื่องที่น่าสนใจเชิงพัฒนาหน่วยงาน และวิชาชีพแล้ว เหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ ผู้วิจัยสนใจผลงานวิจัยของ จรุง ฉาสวรรณ (2515) เรื่องที่ใช่ทฤษฎีของ เฮอร์สเบอร์ก วัดความพึงพอใจในการทำงานของครุอาชีวศึกษาโดยแบ่งประชากรเป็น 2 กลุ่ม คือ ครูที่ใ้รับการศึกษาในประเทศ กับครูที่ใ้รับการศึกษาจากต่างประเทศ ผลการวิจัยนี้ปรากฏว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของประชากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยที่ปรากฏในทฤษฎีของ เฮอร์สเบอร์ก แต่ส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยสนใจ คือ ครูอาชีวทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้สึกต่อค่าจ้างในระดับต่ำมาก การยอมรับนับถือสำหรับครุอาชีวศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยมีความสนใจว่า ถ้าประชากรเป็นผู้บริหาร ซึ่งโดยตำแหน่งและฐานะต่างจากครุธรรมคา ผลงานวิจัยจะออกมาในลักษณะแตกต่างกัน หรือเหมือนกัน ในแง่ใด เหตุผลประการที่สาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษา และผู้บริหารระดับรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษา ให้ความสนใจในเรื่องการบริหารบุคคลากรมาก จะเห็นได้จาก เอกสารสรุปและประเมินผลการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ณ หอประชุม กระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 1 - 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519 ในเรื่องที่ได้มาร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่ยากให้อภิปรายในครั้งต่อไปมีเรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารงาน และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในโรง-

เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงอยู่ด้วย แสดงว่า ทั้ง 2 เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสนใจ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องนี้ เพราะการจะแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลากร หรือกลยุทธ์ในการบริหารงาน ก็ควรจะทราบระดับความพอใจในการทำงานและหลักเกณฑ์ในการวัดความพอใจในการทำงานเสียก่อน

หนึ่งในคำปราศรัยของ พล. รัชมงคลช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายสุวรรณ ธนภักดิ์⁶ ในโอกาสเดียวกันนี้ก็ได้เน้นถึงความสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า "เหตุผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยมากมักจะมาจากการบริหารของผู้อำนวยการ และการบริหารของอาจารย์ใหญ่ ดังนั้น จำเป็นต้องปรับปรุงการบริหารภายในให้ดีขึ้น ให้เป็นแบบฉบับหรือเยี่ยงอย่างในทางบวกงานในหน้าที่ผู้บริหารมีหลายประการ เช่น การจัดคนเขาประจำหน้าที่ การปกครอง การพิจารณาความดีความชอบ ให้ออกให้โทษ" และอีกคนหนึ่งกล่าวว่า "ต้องแก้ไขกลไกการบริหาร และการปกครองภายในให้ดีขึ้นให้มีบรรยากาศอันดีเกิดขึ้น และกำลังใจในทางที่ดี"

ด้วยเหตุที่เรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็ดูแลแล้ว เป็นที่น่าสนใจเช่นนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การไต่ถามความพึงพอใจของบริหารจึงเป็นประโยชน์ในคานนำไปใช้ เป็นข้อมูลสำหรับบริหารชั้นสูงใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาในหน่วยงานใดจุดจุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงแน่ใจว่า ผู้บริหารทุกระดับจะได้อะไรประโยชน์จากผลการวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยอาชีวศึกษา

⁶ กรมอาชีวศึกษา, เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ณ หอประชุมกระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 1 - 4 กุมภาพันธ์ 2519.

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับ
โรงเรียน และระดับวิทยาลัยอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารศึกษา
แยกตามลักษณะวิชาชีพ
4. เพื่อศึกษาอันคัมความสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้บริหารตามอุดมคติ

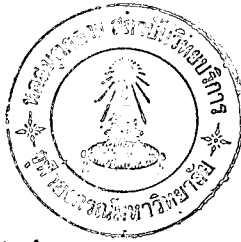
ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับเฉพาะทัศนคติต่องานในหน้าที่ของผู้บริหารเท่านั้น
2. ผู้บริหารที่ใช้ในการวิจัยนี้หมายถึงเฉพาะผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาในสังกัด
กรมอาชีวศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
3. ทฤษฎีที่นำมาใช้วัดความพอใจในการทำงานของผู้บริหารใช้เฉพาะทฤษฎี จูงใจ
คำจูน (Motivator - Hygiene Theory) ของ เฟรดเคอริค เฮอร์สเบอร์ก⁷ (Frederick
Herzberg) เท่านั้น

ความหมายของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจาก คำบางคำที่ใช้ในการวิจัยเป็นคำที่ใช้ในความหมายเฉพาะเรื่องในงานวิจัยนี้
ซึ่งแตกต่างจากความหมายที่ใช้กันโดยทั่วไป และเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับหน่วยงานอาชีวศึกษา
ผู้วิจัยขอให้ความหมายคำบางคำเพื่อให้สื่อความหมายในเรื่องตรงกัน ดังนี้

⁷Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man (New York:
The World Publishing Co., 1966) p. 7.



ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลดำเนินการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้ดำเนินไปควยดี ในเรื่องนี้หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ระดับโรงเรียน⁸ หมายถึง โรงเรียนอาชีวศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งรับนักเรียนจากชั้น ม.ศ. 3 เข้าเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนการช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนอาชีวศึกษา และโรงเรียนเกษตรกรรม

ระดับวิทยาลัย⁹ หมายถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา รับนักเรียนจากประโยควิชาชีพ ประกอบด้วย วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยคหกรรม วิทยาลัยเกษตรกรรม และวิทยาลัยประเภทศิลปหัตถกรรม โคนแก็ โรงเรียนเพาะช่าง

โรงเรียนและวิทยาลัยทางอุตสาหกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่สอนวิชาชีพ ระดับประโยควิชาชีพและระดับวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาที่ใช่ในวงการอุตสาหกรรม เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างโลหะ ช่างวิทยุ และช่างก่อสร้าง

โรงเรียนและวิทยาลัยเกษตรกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่สอนวิชาเกษตรกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

โรงเรียนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนเกี่ยวกับคหกรรมศาสตร์ เช่น วิชาอาหารและโภชนาการ เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ซึ่งบางแห่ง เปิดสอนแขนงวิชา พณิชยกรรมและศิลปหัตถกรรมควย

วิทยาลัยพณิชยกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่สอนวิชาทางบริหารธุรกิจ เช่น

⁸ โปรดดูรายละเอียดที่โรงเรียนในภาคผนวก

⁹ โปรดดูรายละเอียดที่วิทยาลัยในภาคผนวก

บัญชี เลขานุการ การตลาด การขาย การโฆษณา และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

วิทยาลัยคหกรรม หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาประเภท คหกรรม เช่น วิชาอาหารและโภชนาการ อุตสาหกรรมสิ่งทอเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ศิลปประดิษฐ์ เป็นต้น โดยรับนักเรียนจากประโยควิชาชีพ

โรงเรียนเพาะช่าง หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาทางศิลปแขนงต่าง ๆ เช่น หัตถกรรม ปฏิกิจกรรม เป็นต้น ในปัจจุบันเป็นวิทยาลัยแต่ที่ไม่ได้เปลี่ยนจึงเป็นวิทยาลัย เพราะเป็นชื่อพระราชทาน

วิทยาลัยเทคนิค หมายถึงสถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พาณิชยกรรม โดยรับนักเรียนจากประโยควิชาชีพ

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) หมายถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแมงองค์ประกอบออกเป็น 2 ประเภท คือ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivator factors) หรือ (satisfier) และ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfier)

องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเรื่องงานโดยตรง รวมทั้งลักษณะความเจริญก้าวหน้าในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแยกเป็น 5 ข้อ คือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือจบกระบวนการในแต่ละเรื่อง ซึ่งรวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

2. การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยกย่องชมเชย รับรู้ แสดงความยินดี ความนิยม เชื่อถือ ในความสำเร็จของงานจากผู้อยู่บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้าอบรมไปปฏิบัติงาน ไปศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้รู้ดีสูงขึ้นด้วย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับมอบคำเนิงานในสถานศึกษาให้ตรงตามนโยบาย วัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้น รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลภายในเวลาที่เหมาะสม

5. ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้ยากทำ งานของผู้บริหารมีลักษณะท้าทายและต้องการความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจ การวางแผน และการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข

องค์ประกอบที่เป็นค่าจุน (Hygiene factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่ช่วยส่งใหญ่ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเป็นองค์ประกอบที่มีไว้ป้องกันมิให้บุคคลบังเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบอร์ก มี 11 ข้อ แต่ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ไม่เหมาะสมสำหรับประชากรที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร จึงได้ออกบางข้อแต่ใช้เนื้อหาสำคัญไปรวมกับข้ออื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค่าจุนจึงมี 7 ข้อคือ

1. เงินเคื่อนคางจาง หมายถึง เงินเคื่อนและประโยชน์เกื้อกูล นอกเหนือจากเงินเคื่อนที่ผู้บริหารได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น คาเบี้ยเลี้ยง คาพาหนะ เคินทาง คาชวยเหลือบุตร คารักษาพยาบาล คาเบี้ยกันดาร และเงินคอบแทนประเภทอื่นที่ครูได้รับ

2. ความสัมพันธ์กับผู้งค์บับัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับผู้งค์บับัญชาชั้นสูงไปทีไกลทีสุด ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กันทางคานการงานสามารถทำงานรวมกันไค และเขาใจปัญหาทางานที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ ซึ่งในงานวิจัยนี้ หมายถึง หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนรวมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับผู้งค์บับัญชาในสถานศึกษา นั้น ๆ ซึ่งทำงานร่วมกับผู้บริหารในฐานะผู้นำ ทั้งสองฝ่ายทำงานรวมกันอยางฉันทมิตร ไม่มีข้อขัดแย้งหรือแตกแยกออกเป็นกลุ่ม ๆ ผู้งค์บับัญชา ยินดีทำงานตามทีผู้งค์บับัญชาสั่งและเขาใจจุดมุ่งหมายของงาน

4. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายที่ผู้บริหารรับจากกรมมาปฏิบัติ และระเบียบวิธีการทีใช้ปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารจะพอใจและเห็นควยกับนโยบายหรือไม่ และจะเห็นควยกับระเบียบวิธีการบริหารงานทีปฏิบัติอยู่มากนอยเพียงไค

5. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำอยู่ เช่น อาคารสถานที่ บริเวณที่ตั้ง อาคารเรียน หองเรียน หองพักครู และอุปกรณ์เหล่านี้มีอยู่พร้อมทีจะอำนวยความสะดวกในการบริหารงานหรือไม่

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความยั่งยืนของตำแหน่งผู้บริหาร นโยบายที่แน่นอนของกรม ทศนคคิ และความนิยมของประชาชนทีมีต่อสถานศึกษานั้น ๆ รวมทั้งการได้รับความเป็นธรรมจากผู้งค์บับัญชา ความเขาใจและความร่วมมือของผู้งค์บับัญชา ภายใต้งค์บับัญชา

7. ฐานะทางสังคม หมายถึง การยอมรับนับถือของสังคม และการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งอยู่

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ผลงานวิจัยนี้จะให้ประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้จะช่วยให้เห็นว่า ทฤษฎีการวัดความพึงพอใจในการทำงานของเฮอส์เบอร์ก นำมาใช้กับผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยอาชีวศึกษาได้
2. ผลจากการวิจัยนี้สามารถเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน และระดับวิทยาลัยได้
3. ผลจากการวิจัยจะแสดงให้เห็นความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันตามลักษณะวิชาชีพ
4. ทห่วยงานที่รับผิดชอบจะไดทราบถึงปัญหาที่มีอยู่ในด้านความไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน และระดับวิทยาลัย โดยเฉพาะของวิทยาลัย ซึ่งสอนแตกต่างกัน 5 อาชีพ
5. ฝ่ายบริหารระดับกรมพลกระทรวง จะสามารถใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ให้เจริญขึ้น
6. ผู้บริหารระดับกรมและกระทรวง จะได้เห็นแนวทางในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรระดับอื่น ๆ อีก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 หนังสือ เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษา และความพึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับโรงเรียน และระดับวิทยาลัย

1.2. การสัมภาษณ์ผู้บริหารจากกลุ่มตัวอย่างทั้งระดับโรงเรียน และระดับ
วิทยาลัย

1.3. แบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารทั้งในส่วนกลาง และ
ส่วนภูมิภาค

2. กลุ่มประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียน และระดับ
วิทยาลัย ทุกประเภท ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ทั้งในส่วน
กลาง และส่วนภูมิภาค รวม 163 คน

3. กลุ่มตัวอย่างในการส่งแบบสอบถามไม่เลือกกลุ่มตัวอย่าง เพราะประชา
กรคือ ผู้บริหารมีจำนวนน้อย จึงมีให้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้ผู้บริหารทั้งหมดเป็นผู้
ตอบแบบสอบถาม

ในการสัมภาษณ์ ใช้ผู้บริหารระดับวิทยาลัย และระดับโรงเรียนในภาคกลาง
และจังหวัดใกล้เคียงระดับละ 5 แห่ง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจาก ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารโรง
เรียน และวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และได้อำนวยความสะดวก
ในการส่งกลับคืน โดยสอดซองเขียนที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมทั้งติดไปรษณียากร ดังนั้น ผู้
วิจัยจึงได้รับแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ตามเวลาที่กำหนด คือ ภายใน 2 สัปดาห์
ประมาณ 70% และมีส่วนที่ส่งเพิ่มเติมช้ากว่ากำหนดบ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้รับกลับคืน 163 ชุด
จากที่ส่งไปทั้งหมด 176 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.61

007075

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อาจจัดทำตารางแสดงความ
ถี่ โดยแยกออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารทุกกลุ่ม



2. ส่วนที่เป็นแบบสอบถาม

3. ส่วนที่เป็นกรเรียงลำดับความสำคัญ

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าร้อยละของแต่ละกลุ่ม

2. หาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม

3. เปรียบเทียบหาความแตกต่างของแต่ละกลุ่มโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (Coefficient of variation)

6. ลำดับชั้นในการเสนอขอมูล

การเสนอขอมูลนั้นโดยจัดลำดับชั้นการเสนอไว้ ดังนี้ คือ

ในบทที่ 1 ซึ่งเป็นบทนำ เรียบเรียงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย นิยามของคำต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ลำดับชั้นในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทที่ 2 อธิบาย ทฤษฎี เอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของในบทนี้จะแบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน
2. ทฤษฎีพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่วัดความพึงพอใจในการทำงาน และทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทที่ 3 ซึ่งแจ้งวิธีดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล โดยใช้ วัตถุประสงค์และสมมุติฐานเป็นแนว ประกอบควรรายละเอียดเกี่ยวกับ ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทที่ 4 รวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีเสนอเป็น
รูปตาราง และอธิบายประกอบ

ในบทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายความคิดเห็นเพิ่มเติม
และข้อเสนอแนะ โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมาย และวิธีดำเนินงานของการวิจัย



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย