



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคโนโลยีการศึกษานับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกรูปแบบ และทุกระดับชั้น โดยเป็นสื่อในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลหรือกลุ่มหนึ่งไปยังอีกบุคคลหรืออีกกลุ่มหนึ่งอย่างเป็นระบบ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นับจากอดีตที่เทคโนโลยีการศึกษาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน การนำ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหามาใช้ประกอบการเรียนของ นักเรียน หรือการใช้สื่อการสอนเพื่อกระตุ้นความสนใจของนักเรียน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้เฉพาะในวงการศึกษาเท่านั้น แต่ปัจจุบันงาน ด้านเทคโนโลยีการศึกษาได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในทุกๆระบบของหน่วยงาน จึงทำให้เกิดความหลากหลายของงานเพิ่มมากขึ้น ดังที่บุญเลิศ ตรี (สรุปผล การสัมมนาเรื่อง เทคโนโลยีการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม, 2532) ได้อธิบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมว่า เทคโนโลยีการศึกษานั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานด้านต่าง ๆ คือ งานด้าน การศึกษา การฝึกอบรม การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ และการโฆษณา

ดังนั้น นักเทคโนโลยีการศึกษาในฐานะที่เป็นบุคคลผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่องานด้านเทคโนโลยีการศึกษา จึงควรให้ความสนใจในบทบาทและหน้าที่ ของตน ซึ่งได้มีผู้จำแนกบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบไว้ดังนี้ (Ely, 1989)

1. ด้านการพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน (Instructional Program Development) โดยเน้นทางด้านกรออกแบบ การวิจัย การประเมินผล และการใช้รวมไปถึงหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและที่ปรึกษาสื่อ
2. ด้านการพัฒนาการผลิตสื่อ (Media Product Development) โดยเน้นทางด้านกรผลิต เช่น รับผิดชอบในหน้าที่เป็นช่างศิลป์ ช่างถ่ายภาพนิ่ง และภาพยนตร์ โปรแกรมเมอร์ และผู้กำกับโทรทัศน์
3. ด้านการจัดการด้านสื่อ (Media Management) เน้นในด้านการจัดองค์กร และงานบุคคล การสนับสนุน การเผยแพร่และการใช้สื่อ
4. การเป็นเจ้าของหน้าที่ฝึกอบรมให้กับนักเทคโนโลยีการศึกษา (Trainers of Educational Technologists) ซึ่งมีหน้าที่ในการฝึกอบรม และจัดเตรียมบุคลากรด้านเทคโนโลยีการศึกษา

ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮัทชินสันและแรนคิน (Hutchinson and Rankin, 1984 อ้างถึงใน เชาวเลิศ เลิศชโลฬาร, 2533) ที่ได้จำแนกตำแหน่งหน้าที่ของนักเทคโนโลยีการศึกษาไว้อย่างชัดเจน เช่น ผู้เชี่ยวชาญวัสดุทัศนศึกษา นักพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารหน่วยผลิตโทรทัศน์ นักวิจัย และที่ปรึกษา เป็นต้น

ในปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นที่รู้จักและทุกวงการนิยมใช้การฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้บรรดานักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ยอมรับว่าการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมมีส่วนช่วยเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพ ภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิดประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความรวดเร็ว ประหยัดเวลา และต้นทุนค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก (วิวัฒน์ บุตราภาศ, 2531) และจากความคิดที่ว่า "คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายขององค์กร" (ธงชัย สันติวงษ์, 2531) จึงเป็นการสนับสนุนให้การ

ฝึกอบรมยังมีความสำคัญมากขึ้น จากการเป็นรากฐานที่เกี่ยวข้องกับงานทุกด้านขององค์กร มาเป็นหน่วยงานในองค์กรที่รับผิดชอบหน้าที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการบริหารงานบุคคลเท่าใดนัก เห็นได้จากในองค์กรต่าง ๆ ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานย่อยเพื่อรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงานนั้นขึ้นโดยใช้ชื่อเรียกที่อาจจะแตกต่างกันออกไป เช่น กองฝึกอบรม ฝ่ายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งหน้าที่ต่าง ๆ ที่รับผิดชอบนั้นสามารถจำแนกได้ 5 ประการคือ (ทงตศักดิ์ คุ่มไชนะ, 2532)

1. ผู้บริหารการฝึกอบรม มีหน้าที่ในการศึกษาปัญหา กำหนดปัญหา กำหนดนโยบาย และวางแผนการจัดฝึกอบรม
2. ผู้จัดโครงการฝึกอบรม มีหน้าที่ในการสนับสนุนการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ การประสานงาน และควบคุมให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์
3. ผู้สอน มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ผู้ชำนาญการเรียนรู้ มีหน้าที่ในการศึกษาวิจัย ออกแบบ และพัฒนากระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้
5. ที่ปรึกษา มีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหารบุคลากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จะเห็นได้ว่า บทบาทของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะรับผิดชอบงานในลักษณะที่ครบวงจร คือรับผิดชอบตั้งแต่ขั้นของการกำหนดนโยบาย ไปจนถึงมีส่วนร่วมในการจัดอบรมนั้น ๆ ด้วย บทบาทดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่า มีความสอดคล้องกับบทบาทของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ทำหน้าที่อยู่ในหน่วยฝึกอบรม (วิวัฒน์ บุตราภาศ, 2531) คือบทบาทผู้บริหารงานฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อการฝึกอบรม ผู้ประเมินผลการฝึกอบรม วิทยากร และที่ปรึกษา ด้วยบทบาทที่สอดคล้องกันนี้ทำให้บทบาทนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมเป็นบทบาทที่สำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในที่สุดด้วย และปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้นักเทคโนโลยีการศึกษาจึงควรเป็นบุคคลซึ่ง ประกอบด้วยความพร้อม

ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่งาน แต่การทำงานของคนเพื่อให้บรรลุ
 วัตถุประสงค์นั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมทั้งพลังกาย พลังใจ และพลังความคิด
 ตลอดจนถึงจิตใจต่าง ๆ ในอันที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมี
 ความสุขอยู่กับงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งวัน ซึ่งความสุขของ
 บุคคลนั้นก็จะเป็นตัวบ่งบอกถึงความพึงพอใจที่เขามีต่องานที่กำลังทำอยู่ ... และถ้า
 เมื่อใดมีความจำเป็นที่ต้องทำในสิ่งที่ไม่มีความสามารถและถูกบังคับให้ทำ ไม่ว่า
 จะใช้ความสามารถความพยายามเท่าใดก็จะไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่ควร สิ่ง
 ที่ได้ทุ่มเทลงไปก็จะเป็นสิ่งที่สูญเปล่า หาประโยชน์มิได้ในที่สุดก็เกิดความผิดหวัง
 และไม่พอใจในงานนั้น (เด่นพงษ์ พลละคร, 2511) จึงเป็นความรับผิดชอบ
 ของผู้บริหารที่จำเป็นต้องรู้จักใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพร้อมที่จะใช้
 พลังกาย พลังใจ และพลังความคิด ทำงานอย่างเต็มใจ ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริม
 ทำให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีมากมาย ได้แก่ การมีงานที่ท้าทายและที่ตนเองถนัด
 มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีโอกาสในการ
 แสดงความคิดเห็นริเริ่ม การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและมีโอกาสใน
 การตัดสินใจด้วยตนเอง (มนูญ วงศ์นารี, 2524) เพียงเท่านี้การบริหารงาน
 ก็จะเป็นไปตามที่พึงประสงค์และมีประสิทธิภาพในที่สุด นอกจากความพร้อมที่
 จำเป็นในแต่ละบุคคลแล้ว ความพึงพอใจยังเป็นปัจจัยพื้นฐานของบุคคลที่ช่วย
 ส่งเสริมให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของ
 ความพึงพอใจไว้ว่า เป็นระดับความพอใจ ซึ่งมีผลมาจากความรู้สึกและทัศนคติ
 ของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น (Good, 1973) และเป็น
 องค์ประกอบย่อย (specific subset) ของทัศนคติของสมาชิกในองค์กร
 ที่มีต่องาน เช่น ธรรมชาติของงาน การปกครองบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
 ค่าจ้าง โอกาสการสนับสนุน (McCormick and Ilgen, 1942) หรืออาจเป็น
 ความสุขที่ได้รับจากสภาพทางกายภาพของงานที่ทำ ความสุขที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน
 การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจในรายได้ที่ได้รับ (Applewhite, 1965)

นอกจากนี้ มัมฟอร์ด (Mumford, 1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) โดยมีแนวความคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น
4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมขององค์กร
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) มองความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

จากกลุ่มแนวคิดดังกล่าวนี้ทำให้เกิดมุมมองเกี่ยวกับความพึงพอใจในแง่ต่าง ๆ โดยได้มีการจำแนกปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในงานตามทัศนะของ ฮาร์เรล (Harrell, 1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2521) ว่าประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดมีขึ้นและมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น เพศ ประสบการณ์ อายุ เชื้อชาติ ภูมิลำเนา การศึกษา บุคลิกภาพ จำนวนสมาชิกในการทำงาน ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) เป็นปัจจัยที่เกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานแต่ละประเภท เช่น

2.1 ลักษณะของงาน เช่น ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ซึ่งจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ โดยพิจารณาควบคู่กับความมีอิสระและความภาคภูมิใจในงาน

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลคือถ้าหน่วยงานมีขนาดเล็กพนักงานจะมีโอกาสรู้จักกันทำให้มีความเป็นกันเองยิ่งขึ้น

2.5 ความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงานและการเดินทาง

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ความเป็นเมืองใหญ่หรือเมืองเล็กจะมีผลต่อความสัมพันธ์ของตนในท้องถิ่นนั้น ๆ

2.7 โครงสร้างของงาน เช่น ความชัดเจนของงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่แสดงรายละเอียดเด่นชัด

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของเทพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ (2529) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในมุมมองที่กว้างว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ อีกเช่นกันคือ

1. งาน เช่น ชนิดของงาน โอกาสในการเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสความสำเร็จ การควบคุมและกำหนดเวลาของงาน

2. ค่าจ้าง เช่น ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับและความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง

3. การเลื่อนตำแหน่ง เช่น ความยุติธรรม และโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง

4. การยกย่องนับถือ เช่น การยกย่องชมเชย การให้เกียรติและการเชื่อถือในงานที่ทำสำเร็จ

5. ผลประโยชน์ เช่น บำนาญ การรักษาพยาบาล การพักผ่อนประจำปี

6. สภาพของการทำงาน เช่น จำนวนชั่วโมงทำงาน เวลาพักผ่อน ระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุณหภูมิ การระบายอากาศ สถานที่ตั้ง

7. การนิเทศงาน เช่น ทักษะในการบริหาร เทคนิคในการนิเทศงาน และมนุษยสัมพันธ์

8. เพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

9. บริษัทและการจัดการ เช่น นโยบาย การเอาใจใส่ดูแลคนงาน และค่าจ้าง

จะเห็นได้ว่า มีปัจจัยมากมายที่เป็นตัวแปรซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าองค์กรต่าง ๆ ยังมีการบริหารและการสนับสนุนตัวแปรนั้น ๆ ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพและรูปแบบขององค์กรก็ยิ่งทำให้การบริหารงานโดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เป็นไปโดยยาก และมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ในด้านการจัดแบ่งลักษณะองค์กรในปัจจุบันสามารถจำแนกได้เป็นประเด็นใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ องค์กรในภาครัฐบาล องค์กรในภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรในภาคของรัฐวิสาหกิจ ถ้าพิจารณาลักษณะโครงสร้างการบริหารงานแล้ว องค์กรรัฐวิสาหกิจนับได้ที่มีความสลับซับซ้อนและมีรูปแบบการบริหารงานที่มีลักษณะรวมรูปแบบระบบงานแบบราชการแต่การบริหารด้านการจัดการเป็นไปในลักษณะของเอกชน จึงเป็นองค์กรที่น่าศึกษาอย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ อีกทั้งองค์กรรัฐวิสาหกิจกำลังเป็นที่สนใจ และน่าจับตามองของบุคคลหลายฝ่ายด้วยเหตุผลในด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่มีการกล่าวถึงอยู่เป็นประจำ เช่น การเลือกสรรบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทน

และสวัสดิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรัฐบาลให้ความสนใจและมีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลง ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวกำหนดสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต

นอกจากนี้เมื่อได้พิจารณาโครงสร้างการบริหารงานพบว่า รัฐวิสาหกิจจัดเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อประเทศ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางด้านปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่โดยที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งจำนวนบุคลากรในรัฐวิสาหกิจมีเป็นจำนวนมาก การใช้แรงงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจโดยส่วนรวม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบัน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงถือได้ว่าเป็นนโยบายสำคัญ และได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทุกฉบับจนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ที่ได้ระบุวัตถุประสงค์สำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างและขั้นตอนการบริหารงานในรัฐวิสาหกิจให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยมีการส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารรัฐวิสาหกิจประเภทต่าง ๆ อีกด้วย

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นปัญหาว่าสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรในหน่วยฝึกรวมรัฐวิสาหกิจนั้นมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่หรือไม่ และปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่จะมีส่วนสัมพันธ์ในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในหน่วยงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเทคโนโลยีการศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยฝึกรวมนั้น และเป็นผู้ที่รับผิดชอบงานหลากหลายแต่ด้วยความที่เป็นทั้งนักวิชาการและนักบริการ จึงทำให้ความรับผิดชอบมีความหลากหลายและกว้างขวางขึ้น จึงเป็นการสมควรที่จะต้องศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดปัจจัยในการทำงานให้สอดคล้องกัน อีกทั้งทำให้เห็นมุมมองในการพัฒนาบุคลากรในฝ่ายอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. นักเทคโนโลยีการศึกษาในหน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่หรือไม่ และอยู่ในระดับใด
2. มีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในหน่วยฝึกอบรมของรัฐวิสาหกิจ เขตกรุงเทพมหานคร
2. ตัวแปรตัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ศึกษามี 13 กลุ่มตัวแปร คือ

- 2.1 เพศ
- 2.2 อายุ
- 2.3 กลุ่มวิชาที่สำเร็จการศึกษา
- 2.4 ประสบการณ์การทำงาน
- 2.5 ตำแหน่งหน้าที่การงาน

- 2.6 หน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 2.7 ระยะเวลาในการทำงาน
- 2.8 สถานที่ในการทำงาน
- 2.9 อัตราเงินเดือน
- 2.10 จำนวนผู้ร่วมงาน
- 2.11 ความสะดวกในการเดินทาง
- 2.12 ประสบการณ์ด้านความก้าวหน้า
- 2.13 ความคิดเห็นในการเลือกวิชาชีพ

3. ความพึงพอใจในการทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษา ยึดหลักตามกรอบแนวคิดของ MSQ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ คือ การใช้ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน กิจกรรมในระหว่างการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ในการทำงาน นโยบายและการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความคิดริเริ่ม ความมีอิสระในการทำงาน คุณธรรมในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน การบริการสังคม สถานภาพทางสังคม ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เทคนิคในการทำงานของผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาจเกิดความไม่สมบูรณ์ขึ้นได้อันเนื่องมาจากตัวแปรที่นำมาศึกษามีทั้งสิ้น 59 ตัวแปรย่อยจาก 13 กลุ่มตัวแปร ซึ่งกลุ่มตัวแปรอย่างขนาดใหญ่พอเหมาะในนี้ต้องมีจำนวน 13 เท่าของตัวแปร แต่จำนวนของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในหน่วยฝึกอบรมซึ่งปรากฏอยู่จริงในปัจจุบันมีเพียง 500 คน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. นักเทคโนโลยีการศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในด้านการบริหาร การวิจัยและพัฒนา การออกแบบ การผลิต การเลือกและการใช้ การบริการและ ให้คำปรึกษา และการประเมินผล อันเกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม
2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของนักเทคโนโลยี การศึกษาที่ปฏิบัติงานในหน่วยฝึกอบรมที่มีต่อการทำงานเท่าที่ผ่านมามีเป็นผลสืบเนื่อง มาจากการรับรู้ของตนเอง โดยปริมาณของความพึงพอใจในการทำงานวัดได้จาก มาตรฐานวัดแบบลำดับขั้นการวัดค่าของแบบวัด MSQ
3. ตัวแปรอิสระ หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจใน การทำงานของนักเทคโนโลยีการศึกษาที่ปฏิบัติงานในหน่วยฝึกอบรม
4. หน่วยงานฝึกอบรม หมายถึง หน่วยฝึกอบรมรัฐวิสาหกิจ ใน เขตกรุงเทพมหานคร
5. งานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่
6. ความมีอำนาจหน้าที่ในการทำงาน หมายถึง การใช้อิทธิพลในการ จูงใจ และสั่งการในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยไม่ขัดกับความเชื่อ ของตน และศาสนา หรือก่อให้เกิดความเสียหายกับผู้อื่น
8. นโยบายและการปฏิบัติงาน หมายถึง หลักการเกี่ยวกับการบริหาร งานในหน่วยฝึกอบรม การกระจายและมอบหมายงาน รวมทั้งการจัดระบบงานที่มี ประสิทธิภาพ
9. ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความจริงใจของ ผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือแก่กุลของผู้บังคับบัญชา และการมีโอกาสพบปะสังสรรค์ กับผู้บังคับบัญชา

10. เทคนิคในการทำงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปกครอง บังคับบัญชา การมอบอำนาจ ความยุติธรรมในการปกครอง ความสามารถและ ความสุขุมของผู้บังคับบัญชา

11. สถานภาพทางสังคม หมายถึง หน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อบทบาทในสังคมนั้น ๆ

12. การบริการสังคม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือกับบุคคลที่ เกี่ยวข้องหรือบุคคลอื่น

13. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความถาวรในตำแหน่งงาน องค์กรและการจ้างงาน

14. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และบรรยากาศ

15. ความสะดวกสบายในการเดินทาง หมายถึง ความคล่องตัว และไม่ติดขัดในการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ความสบายใจในการเดินทาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหน่วยฝึกอบรมใช้ประกอบการพิจารณา พัฒนาเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน

2. เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมซึ่งรวมทั้งนักเทคโนโลยีการศึกษา ที่จะทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อการปฏิบัติ หน้าที่ในหน่วยฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วย

3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของ หน่วยฝึกอบรม