

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

**FACTORS AFFECTING THE JOB PERFORMANCE  
SATISFACTION OF STAFFS AT SARABURI INDUSTRIAL AND  
COMMUNITY EDUCATION COLLEGE IN SARABURI**



จันทร์แรม พุทธนุกูล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

จันทร์แรม พุทชนกุล



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**หัวข้อการค้นคว้าอิสระ**

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

Factors Affecting the Job Performance Satisfaction of Staffs

at Saraburi Industrial and Community Education College in Saraburi

**ชื่อ-นามสกุล**

นางจันทร์แรม พุทชนุกุล

**วิชาเอก**

การจัดการทั่วไป

**อาจารย์ที่ปรึกษา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ

**ปีการศึกษา**

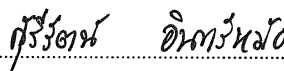
2554

**คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ**



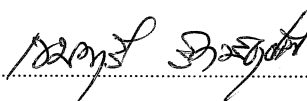
ประธานกรรมการ

(ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุลทลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นางจันทร์แรม พุทธนุกูล
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจมมาวี รักษ์ชูชีพ
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 68 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) และทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (One -Way ANOVA: F-test) หากผลความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<b>Independent Study Title</b>	Factors Affecting the Job Performance Satisfaction of Staffs at Saraburi Industrial and Community Education College in Saraburi
<b>Name-Surname</b>	Mrs. Junram Phuttanugool
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Khemaree Rugchoochip
<b>Academic Year</b>	2011

## ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study the factors affecting the job performance satisfaction and the relationship between these factors and the job performance satisfaction of staffs at Saraburi Industrial and Community Education College in Saraburi.

The samples consisted of 68 participants who were staffs of Saraburi Industrial and Community Education College, and the questionnaire was used as an instrument for data collection. Descriptive statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. Due to statistics used for hypothesis testing, the Independent Sample *t*-test was used to investigate the difference between two independent groups while One-Way ANOVA (*F*-test) was used to determine the differences between three or more independent groups. Least Significant Difference (LSD) was also used to determine the minimum difference between any two means. Finally, Pearson Correlation Coefficient was used to investigate the relationships between groups of variables.

The results of the independent study revealed that staffs of Saraburi Industrial and Community Education College in Saraburi had the levels of job performance satisfaction as a whole and in terms of motivation factor and maintenance factor at high level. Moreover, the factors consisting of success in working, respect, progress in job position, policy and administration, command and control, relationship with colleagues and commanders, and salary and benefits were positively related to the job performance satisfaction at medium level and significant level of 0.01. Besides, the result also indicated that different genders, ages, levels of education, and working experience did not differently affect the job performance satisfaction while different types of personnel significantly affected the job performance satisfaction at significant level of 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจากดร.สวัสดี วรรณรัตน์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวีร์รัตน์ อินทร์หม้อ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความร่วมมือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล และขอบคุณบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษา นอกเหนือจากนี้ขอขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ทุนการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ MGXs53 และ MKXs53 ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจกันและกันด้วยดีตลอดหลักสูตร

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณและน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณที่ได้เลี้ยงดูอบรม สั่งสอน รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และขอบคุณสมาชิกในครอบครัว พี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังอย่างยิ่งว่างานวิชาการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

จันทร์แรม พุทธนุกูล

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	13
2.3 ปัจจัยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	22
2.4 แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ .....	30
2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล .....	33
2.6 พฤติกรรมองค์การ .....	36
2.7 การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี .....	39
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	43
3. วิธีการดำเนินการวิจัย .....	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2 การพัฒนาและการสร้างแบบสอบถาม.....	49
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
4. ผลการวิเคราะห์ .....	55
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ .....	56
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	88
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	92
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	99
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	100
บรรณานุกรม .....	101
ภาคผนวก .....	105
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	106
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม .....	115
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ .....	121
ประวัติผู้เขียน .....	134



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่เปิดสอน 42
2.2	แสดงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เปิดสอน..... 43
2.3	แสดงจำนวนบุคลากร แยกตามประเภท ปีการศึกษา 2554..... 43
3.1	แสดงการพัฒนาและสร้างแบบสอบถาม..... 49
3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 51
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 56
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ..... 56
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 57
4.4	แสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร..... 57
4.5	แสดงจำนวน(ความถี่)และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 58
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน..... 59
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ..... 60
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 61
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 62
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน..... 63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร.....	64
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	65
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา .....	66
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน.....	67
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์เป็นโดยรวมและรายด้าน.....	68
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม.....	68
4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบส่วนบุคคล.....	70
4.18 การเปรียบเทียบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัย การอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ.....	71
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จำแนกตามอายุ.....	72
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	73
4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรี ตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่โดยรวม.....	75
4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน.....	76
4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	77
4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	78
4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	79
4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	80
4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	81
4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ ปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	82
4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	83
4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงิน เดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	84
4.32 สรุปสมมติฐาน.....	84

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงภาพกรอบแนวคิด .....	7



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยในการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการนั้น คนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้นจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้มีเจริญก้าวหน้า องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องแน่ใจได้ว่าบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐกิจเอกชนและหน่วยงานราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคน ในองค์กรนั้น ๆ จะเห็นได้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงนับว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เดิมชื่อ ศูนย์ฝึกวิชาชีพสระบุรี เป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพ รุ่นที่ 2 ของโครงการจัดตั้งขึ้น

เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2526 และได้ทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2528 โดย ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายขุนทอง ภูผิวเดือน) เป็นประธานในพิธี ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพ เป็นวิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ ตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน 2534 เป็นต้นมา ศูนย์ฝึกวิชาชีพ สระบุรี จึงเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี มีเนื้อที่ 80 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ 9 ถนน พหลโยธิน ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ปัจจุบันเปิดสอนหลักสูตรระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรเสริม วิชาชีพมัธยม หลักสูตรระยะสั้นหลากหลายแก่ประชาชนที่สนใจ และเทียบโอนประสบการณ์ วิชาชีพสู่วุฒิการศึกษาในสาขาช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม และจัดบริการด้านการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตามความต้องการของหน่วยราชการและภาคเอกชน ที่ขอความร่วมมือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
2. จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาตามพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. ให้เกิดความร่วมมือ ประสานงานและบริการด้านต่าง ๆ แก่ท้องถิ่นและชุมชน
4. ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ภูมิใจและมั่นใจในวิชาชีพ และมีวิสัยทัศน์และ พันธกิจ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนสายวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ชุมชน และสังคม

#### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
2. ผลิตกำลังคนสายวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ชุมชน และสังคม
4. สนองการปฏิรูประบบราชการ

เนื่องจากวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีมีภารกิจทางด้านการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย หลักสูตร และผู้เรียน ในแต่ละหลักสูตรจะแตกต่างกันไปทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ จึงทำให้ครูผู้สอนต้อง เตรียมการปฏิบัติการสอนมากกว่าการสอนในระบบปกติเพียงอย่างเดียว เพื่อให้สอดคล้องกับแต่ละ

หลักสูตรและผู้เรียน และเมื่อว่างจากภารกิจการสอนก็ยังมีงานพิเศษที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายซึ่งก็มีทั้งงานตามโครงสร้างของวิทยาลัยฯ และงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อีกประการหนึ่งบุคลากรทางการศึกษารวมถึงลูกจ้างในวิทยาลัยฯ ก็มีจำนวนไม่เพียงพอกับภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน บางรายต้องปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 1 งาน จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ผลเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งความร่วมมือและเสียสละดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ แต่สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวิทยาลัยฯ ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรสนใจสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา และมีผลมากน้อยเพียงไร เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้ตั้งไว้

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
4. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานราชการต่อไป

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.4 ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.5 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

6. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

8. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

9. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจต่องานของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' Theory) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล

### 1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ 9 ถนนพหลโยธิน ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยศึกษาบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 82 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้จำนวน 68 คน

### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม 2554 - มีนาคม 2555

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก ในปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

2. การปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก

ในปัจจุบันใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

3. วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ 112 หมู่ 9 ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

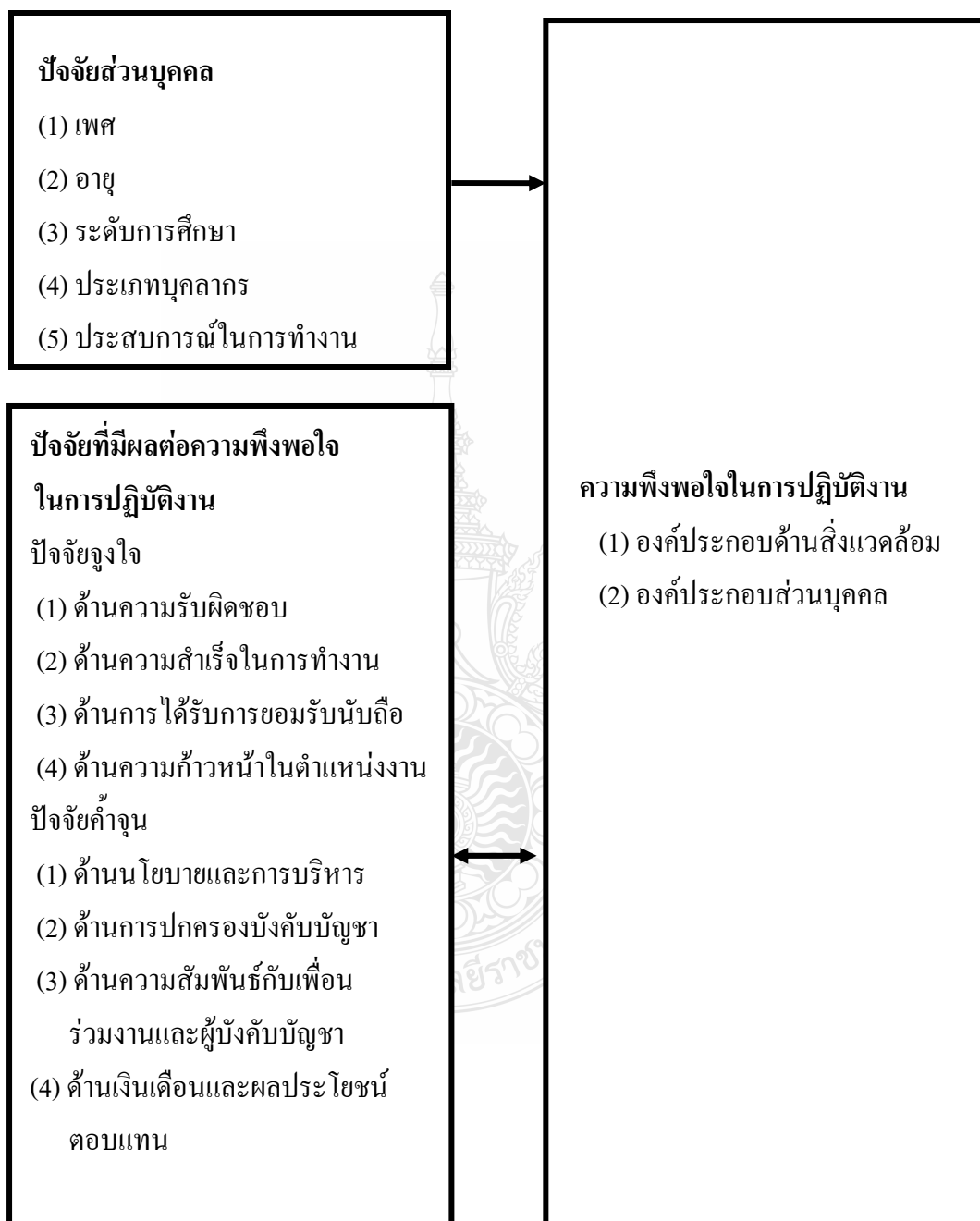
4. จังหวัดสระบุรี หมายถึง จังหวัดในภาคกลางของประเทศไทย มีพื้นที่ติดต่อกับจังหวัดที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง ได้แก่ ตอนเหนือติดกับจังหวัดลพบุรี ทางตะวันออกติดกับนครราชสีมา ทางใต้ติดกับนครนายก ปทุมธานี และพระนครศรีอยุธยา ส่วนทางตะวันตกติดกับพระนครศรีอยุธยาและลพบุรี



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (x) (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Y) (Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารให้เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นแนวทางในด้านการจัดการในวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีให้มีศักยภาพในอนาคต
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารบุคลากรที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยและจัดลำดับนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ
5. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
6. พฤติกรรมองค์การ
7. การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ได้แก่ สุวารี เคียงประพันธ์ (2543: 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในการทำงานและส่วนบุคคล ทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ สติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิด

ความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นเรศ ภูโคกสูง (2541: 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมากตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งานทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวมาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะพร้อมเสียสละทุกอย่างอุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานและทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานและการปฏิบัติงานจะไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น

## 2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามบทบาทหนึ่งของผู้บริหารที่สำคัญมากก็คือความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูง ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารมีผู้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 26) กล่าวว่า สาเหตุเนื่องจากการที่บุคลากรในองค์กรหรือครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2536: 383) ได้จำแนกความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการดังนี้

**1. ความสำคัญต่อองค์กร** ความพึงพอใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์กรในเรื่องสำคัญ ๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ เป็นที่ปรากฏว่า การที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้มีสาเหตุสำคัญประการหนึ่งอันเนื่องมาจากปัญหาในการสรรหาบุคลากรคือ องค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กรได้ การจงใจจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรและอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ในความจริงนั้นแม้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรจะกระทำกันอย่างพิถีพิถัน แม้มีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่า มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรก็ตามก็ยังไม่เป็นหลักประกันว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ องค์กรก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านั้นล้วนแต่มาจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น แต่สถานการณ์ในปัจจุบันบีบบังคับให้องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐกิจต้องต่อสู้กับการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาองค์กรจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะทำได้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการทำงานแบบดั้งเดิมที่มีลักษณะเป็นงานประจำไม่อาจช่วยให้องค์กรแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทุกองค์กรจึงพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิถีใจยอมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.4 การสร้างแรงจูงใจ เป็นวิธีการที่รักษาคนดีมีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตามความต้องการได้เพราะถ้าหากไม่มีการสร้างแรงจูงใจคนดีมีคุณภาพแล้ว เมื่อมีองค์กรอื่นเสนอเงื่อนไขในสิ่งที่คุณค่าเหล่านั้นต้องการเขาจะยอมจากไปแสวงหาในสิ่งที่เขาต้องการ

**2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร** การจูงใจนอกจากจะมีประโยชน์ต่อองค์กรแล้วยังมีประโยชน์ต่อผู้บริหารอีกหลายประการได้แก่

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการมอบอำนาจหน้าที่จะพบอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากธรรมชาติของผู้ใต้บังคับบัญชาในการไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ เช่น คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถไม่ต้องการความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่อีกด้วยวิธีจูงใจจะช่วยให้ทั้งผู้บังคับบัญชามีความดีในการมอบอำนาจหน้าที่นั้น ๆ

2.2 ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เพราะการจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะขจัดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาได้

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ การจูงใจช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งการหรือการอำนวยความสะดวกการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจจึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการสั่งการในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้

**3. ความสำคัญต่อบุคลากร** การจูงใจนอกจากมีความสำคัญต่อองค์กรและฝ่ายบริหารแล้วยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรดังนี้

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน จึงทำให้สามารถที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับองค์กรได้ดียิ่งขึ้น



3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยจะได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคล้ายกับการจูงใจในการทำงานต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่สิ่งแปลกแต่อย่างใดที่จะกล่าวว่าทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ คือ ประการแรก ความพึงพอใจเป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวคือบุคคลนั้นจะพยายามเข้าหาในสิ่งที่ตนเองชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้เป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ประการที่สองการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (McCormick, 1980 อ้างถึงใน มาลี ม่วงษ์, 2534: 10)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Mumford (1972: 4 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริทธิรัฐ, 2550) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ และ โกลเนอร์ (Crozier & Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

Green & Craf (1979: 270 อ้างถึงใน สมชาติ คงพิกุล, 2537: 30 ) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานพบว่า มีแนวความคิด 3 แนว คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงานซึ่งได้แก่แนวคิดของวรูม (Vroom, 1964)

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองว่ารางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟฟิลด์และครอกเกต (Brayfield & Crockett, 1955)

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น สรุปได้ว่า การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมากบุคคลในหน่วยงานนั้นจะมีความพึงพอใจในงานมาก ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน ทำงานอย่างทุ่มเทความสามารถเพื่องานและ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎีได้แก่

#### 1.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงความพึงพอใจว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้น ๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541: 10) ซึ่งทัศนะคติของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคลซึ่งนำโดย วรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter & Lawler)

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวังจะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมที่ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างเด่นชัดว่าหากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นได้ค่อนข้างสูง ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา ซึ่งหมายความว่าความคาดหมายนี้เกิดก่อนการกระทำจึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหมายที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ, 2541: 11)

## 2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y Assumption)

McGregor (1960: 161 อ้างถึงใน จอมพล พิเศษกุล, 2537: 23) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ในทฤษฎี X ได้มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนมากจะมีสัญชาตญาณเกลียดคร้านไม่ชอบทำงานจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน
2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ
3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใดทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะเดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตามแต่ก็แสดงออกถึงการบังคับ โดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ
  1. คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
  2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
  3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้เงินธนาคาร ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

### 3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

Maslow (1970: 22 อ้างถึงใน ฉัทธธา กริหิรัญ, 2550) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or Wants) ของพนักงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้างความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้คือ อมราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุดและความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้ เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องไปหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็น

สิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนไว้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่งเราพบเห็นกันอยู่เสมอได้แก่ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่าง ๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดี ความชอบและจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับคนอื่นรวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ ปกติมักจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้และมีบุคคลต่าง ๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดคนหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของ

ความสามารถ ความรู้ความสำคัญในตัวเอง ตลอดจนทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะทำให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการค้าร่งตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่างความพอใจที่ได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้ มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตัวอย่างของความต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลกหรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากจะได้ประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตนหรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

#### 4. ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

Herzberg Mausner & Snyderman (1959) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้ โดยเฮร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความ

ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงานปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอรัชเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

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

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กได้ว่า องค์ประกอบด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้นที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน ปัจจัยค่าจ้างไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง ปัจจัยค่าจ้างจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค่าจ้างเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น

5. ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Alderfer (1972: 184) ได้เสนอทฤษฎี ERG ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการเบื้องต้นที่สูง

2. ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น



3. ยิ่งความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองมากเท่าใดบุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

4. ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ค่าจ้าง แรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัยก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตจะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมดกับบางส่วนของความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

### 2.3 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิจัย แหวนเพชร (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจกันมากทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือบุคลากร แม้ว่าปัจจุบัน จะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากโดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงานแต่ก็ ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็น เครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงานดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพมีความ พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นได้มี นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงไว้ดังนี้

Harrell (1964 อ้างถึงใน มัจฉรี โอสถานนท์, 2539) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็น เครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

#### 1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วน เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับ ระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงาน ที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะ ไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาวน์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่มีพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้อง คำนึงมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัด และพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสถานะ ที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วยทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีค รถติดและเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปรจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับ

อาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่ง ดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบ เช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย

จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานตนเองอย่างไรข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่าผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. ความก้าวหน้า
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. เงินเดือน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. การนิเทศงาน

Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงการดำเนินงานของหน่วยงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
  4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
  5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถ
  6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการ และความสามารถในการนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
  7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
  8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการยอมรับฟังและการได้รับการยอมรับด้วย
  9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
  10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ
- Dessler (1983) ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ
1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
  2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน
  3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้แบ่งประเภทสิ่งจูงใจไว้ 2 ประเภท คือ
1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ
    - 1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มิผล การปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้
    - 1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) คือ สิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานดีขึ้นและมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล



2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สนองตอบความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

อารี เพชรสุด (2530) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันเพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมในขณะเดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างก็ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ลักษณะการจัดองค์กร การบริหารองค์การการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะงานที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่างานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต้องเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและลักษณะบุคลิกภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิด

หรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้การสนองตอบ (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุด

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่บุคคลมีความสนใจ หรือให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ถนัด นับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี ยากที่จะทำงานด้วยอำนาจความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน หรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

ดังนั้น ปัจจัยความพึงพอใจและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจได้ โดยผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

## 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

การจัดการ (management) เป็นกระบวนการของการวางแผน การอำนวยการและการควบคุม เพื่อให้งานนี้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสามารถได้อธิบายว่า

ประการแรก คือ การวางแผน การตั้งนโยบายของกลุ่ม วางวัตถุประสงค์และโครงการสำหรับอนาคต

ประการที่สอง คือ การจัดมอบหมายความรับผิดชอบเฉพาะอย่างให้กับแผนกต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ ทั้งทีมผู้ทำงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม ได้แก่ การควบคุมงานนั้น คือ การนำทางและเป็นผู้ชี้แนะทางให้เกิดความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานและโดยการควบคุมนี้ผู้จัดการสามารถพบว่าได้มีการทำ

อะไรบ้างเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และการมอบหมายงาน การบริหาร หมายถึง ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (administrative resource) มาประกอบกันขึ้นให้เป็นไปตามกระบวนการทางการบริหาร (process of administration) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 13)

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (group) ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่าการบริหารนี้จึงใช้สำหรับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียวเรียกว่า เป็นการทำงานตามธรรมดาเท่านั้น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 13)

จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 14)

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีเหตุผล

ในสังคมหนึ่ง ๆ มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรมร่วมกันในอันที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสมาชิกในสังคมมากที่สุด มีการแบ่งงานกันทำช่วยเหลือเกื้อกูล การปรับปรุงการบริหารของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นระเบียบมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการและข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของประชาชน พยายามหาวิธีการ (means) ที่จะเป็นเครื่องมือในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ฉะนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514: 4)

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ (technology) ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังคม ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง (political socio-cultural factors environment) อยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้วินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองที่เป็นเครื่องมือแสดง ให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตการบริหาร
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือสำนักงานย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารเสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด
9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งควบคู่ที่แยกกันไม่ออก ฉะนั้น การศึกษาจึงต้องคำนึงถึงสภาพทางการเมืองด้วย

จึงกล่าวได้ว่าการบริหาร คือ การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปัจจัยในการบริหาร

โดยทั่วไปการบริหารงานจะต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ หรือเรียกว่า ทรัพยากรการบริหาร (administration resources) คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) หรือเรียกสั้นว่า 4 M ปัจจัยทั้ง 4 ประการ นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตามจำเป็น ต้องอาศัย เงิน วัสดุ และการจัดการองค์การเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้

แต่ปัจจุบัน ได้มีพิจณายบายขอบเขตของปัจจัยการบริการกว้างขวางออกไปอีก เช่น Greenwood (อ้างถึงใน มัชฌวาฬ สุวรรณเรื่อง, 2536: 52) ได้เสนอความเห็นที่ ปัจจัยในการบริหารไม่ได้มีเพียง 4 อย่างเท่านั้น แต่อย่างน้อยควรมี 7 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงานและความสะดวกต่าง ๆ

เป็นการแน่นอนว่า การบริหารงานจะต้องมีปัจจัยทั้ง 4 M เป็นส่วนประกอบ สำคัญ เพราะการที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามนโยบายตามแผนหรือโครงการก็ต้องอาศัยกำลังคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการที่ดี โดยนำปัจจัยเหล่านี้มาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม เพราะจะเห็นได้ว่าแม้ องค์การหรือบริษัทหรือส่วนราชการต่าง ๆ จะมีขนาดและปัจจัยต่าง ๆ เท่า ๆ กัน แต่ผลงานที่ได้

ออกมาไม่เท่ากัน ปัญหาจึงมีว่า หัวใจ ของการบริหารมิได้อยู่ที่ปริมาณมากน้อยของปัจจัยการบริหาร เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการ ภาวะความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่ จะทำให้ เกิดผลงานที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้น การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม การที่จะได้ผลงานออกมา (output) ก็จำเป็นจะต้องนำ ปัจจัย 3 อย่าง ที่ใส่เข้าไปในงานก่อน (input) คือ คน เงิน และวัสดุ และมีกระบวนการในการจัดการให้ input factors ต่าง ๆ ผสมกลมกลืนกันเป็นอย่างดี ผลงานจะออกมาดีมีประสิทธิภาพ (อมร รักษาสัตย์ และชาติยา กรรณสูต, 2515: 289)

## 2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การที่จะทำให้องค์การ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน บรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การอีกด้วย ซึ่งในการบริหารประเทศก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ให้ คน เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติต่อไป

ในการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยการระดม คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และวิธีการ จัดการเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพด้วย เหตุผลดังกล่าว ถ้าองค์การใดมีคนดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คนหรือข้าราชการหรือ พนักงานก็จะสามารถระดมเงิน วัสดุ มาให้กับ องค์การ และสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ดิยาว (2514:3) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดระเบียบ และดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2522:1) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้

ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหามุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2526:35) ได้แบ่งกระบวนการการบริหารงานบุคคลออกเป็นส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน
2. การวางแผนกำลังคน
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน
4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมิน
5. การอบรมและการพัฒนา
6. การจ่ายตอบแทน
7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์
8. การใช้วินัยและการควบคุมตลอดจนการประเมิน

ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ประการดังกล่าว ในทางปฏิบัตินั้นการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันทุกขั้นตอนทุกด้านและต้องมีการดำเนินการทุกอย่างไปพร้อม ๆ กัน

จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรและที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหามุคคลเข้ามาทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญ ก็คือ คน หรือ บุคลากร ในองค์กรซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร จึงได้มีนักวิชาการบริหารหลายท่านเริ่มให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งไปที่ประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรขาดการให้ความสำคัญต่อมนุษย์ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มองมนุษย์เป็นเสมือนเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจ สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ต่อมานักวิชาการจึงเปลี่ยนแนวความคิดการบริหาร โดยยึดแนวความคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล โดยแท้จริงแล้วเป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสำคัญ

เป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่อที่ว่าคนเป็นเครื่องจักรนั้นจึงเป็นความเชื่อที่ผิดเพราะนอกจากเงินแล้วคนยังมีความต้องการทางสังคมและความต้องการอื่น ๆ ที่มีใช้เงินด้วย นักมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ จึงได้เริ่มศึกษาตามวิธีการพฤติกรรมศาสตร์โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ถูกต้อง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งเทคนิคและวิธีการบริหารบุคคล ในองค์การมีทั้งในระดับจุลภาค และระดับมหภาค เช่น การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารงาน ในองค์การทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2534: 19)

ในการบริหารงานขององค์การนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนำปัจจัยในการบริหาร คือ คน (men) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการจัดการ (management) หรือที่เรียกว่า 4 m มาใช้ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหลักการบริหารก็คือ ปัจจัยกำลังคน เพราะคนหรือมนุษย์มีความต้องการและแนวความคิดเป็นของตนเองแต่ละคนเมื่อมนุษย์มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานในองค์การจึงอาจเกิดความล้มเหลวขึ้นได้ เนื่องจากมีความขัดแย้งกันในด้านความคิด ในทุกองค์การผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดระเบียบและผสมผสานกิจกรรมของบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายของส่วนรวมเพื่อให้องค์การดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น การบริหารงานในองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งในด้านโครงสร้าง คน กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม (อุทัย เลหาวิเชียร, 2533: 5) โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่เครื่องจักร คน เป็นมนุษย์ที่มีความคิด มีจิตใจ มีอารมณ์ต่าง ๆ ตามสถานการณ์และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละคน การที่จะให้คนหรือมนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่างการบำรุงขวัญ หรือ ความพึงพอใจในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง และขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีขึ้น ถ้าหากเขาได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากหัวหน้า ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำดี มีส่วนทราบถึงนโยบาย แผนงานการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน และขวัญกำลังใจของคนทำงานจะเลวลงถ้าหากเขาทำดีแล้วไม่ได้ดี บรรยากาศภายในองค์การมีการแตกร้าง อิจฉาริษยา มีการจับผิดซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้เสรีภาพในการทำงานตามสมควร มีการขัดแย้งกัน ในหมู่คนทำงานก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น (พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539: 2)

ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานดี ย่อมจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพของงานได้

## 2.6 พฤติกรรมองค์กร

### 1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์กรจะต้องเข้าใจความหมายของคำว่า พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรและพฤติกรรมองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยทั่วไปแล้ว การศึกษาวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรและพฤติกรรมองค์กรไม่มีความแตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ เป็นการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ในระดับต่าง ๆ เพื่อแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาทั้งสองส่วนนี้เป็นการศึกษาในขอบเขตเนื้อหาเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 วิชามีความแตกต่างกันอยู่บ้างคือ พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรมักจะหมายถึงการแสดงออกของปัจเจกบุคคล (individual) ที่อยู่ในสภาวะการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่ และวิธีการทำงาน เป็นต้น ส่วนใหญ่แล้วต้องอาศัยทฤษฎีจิตวิทยาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ แต่วิชาพฤติกรรมองค์กรเรามักจะมองในแง่ของกลุ่ม (group) การทำงานว่ามีพฤติกรรมอย่างไรมีความร่วมมือความขัดแย้งและแบบฉบับปฏิสัมพันธ์ (interaction) เป็นอย่างไร ผลกระทบที่กลุ่มมีต่อผลงานและผลกระทบของงานที่มีต่อกลุ่มเป็นอย่างไร

การอธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านสังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ มาประกอบเมื่อพิจารณาในข้อเท็จจริงแล้ว การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะต้องศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล เพราะถึงแม้ว่าเราต้องการเข้าใจพฤติกรรมกลุ่มแต่กลุ่มก็คือ การรวมตัวของปัจเจกบุคคลเราจึงไม่สามารถแยกปัจเจกบุคคลออกไปจากองค์กรได้ การที่เราจะเข้าใจพฤติกรรมองค์กรได้ดีนั้น จำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดีเสียก่อน นอกจากนี้ตัวขององค์กรเองไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ตลอดจนบรรยากาศในองค์กรก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย



## 2. ความหมายของพฤติกรรมองค์การ

พฤติกรรมองค์การมาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกันคือคำว่า พฤติกรรม กับ องค์การ พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกหรือแนวโน้มของปฏิกริยาที่จะแสดงออกของบุคคลใน สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลนั้น องค์การ หมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงาน ร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนด เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มสรุปได้ว่าองค์การ หมายถึง องค์ รวบรวมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน และมุ่งที่จะทำกิจกรรมบางอย่างให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ภายใต้โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีกฎเกณฑ์และขอบเขตที่แน่นอน

สมยศ นาวิการ (2543:14) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการวิเคราะห์ ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ สรุปได้ว่า พฤติกรรม องค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่ม ผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม

การศึกษาพฤติกรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรม ของตนเองและของผู้อื่นในองค์การได้ ตลอดจนสามารถที่จะควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิด พฤติกรรมที่พึงประสงค์และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมการศึกษาพฤติกรรม องค์การโดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ จิตวิทยา สังคมวิทยา สังคมจิตวิทยา มานุษยวิทยาและรัฐศาสตร์มาเชื่อมโยงกัน

## 3. ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

ผู้บริหารในยุคแรก ๆ มองเห็นว่า บุคคลเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับ เครื่องจักร เครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงาน ได้มากขึ้น เร็วขึ้น โดยใช้การจูงใจด้วยเงินและวัตถุเป็นหลักที่เรียกว่า การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ แต่พบว่า วิธีการ บริหารดังกล่าวไม่ได้ให้คำตอบทั้งหมดกับการบริหารจึงหันมาสนใจศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ โดยมองว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันและมีศักดิ์ศรี จึงเน้นการเอาใจมนุษย์อย่างมากจนไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโครงสร้างและเทคโนโลยี ซึ่งก็พบว่า การให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์ ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรม ของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ อันเป็นที่มาของการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดการบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็น กระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงมีความสำคัญต่อการ เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การ

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังนี้

### 1. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

การศึกษาพฤติกรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจการตอบสนอง การควบคุมอารมณ์ และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

### 2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องสามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

### 3. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมภายในองค์การ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการ

ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์กร

เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (suppliers) และลูกค้าขององค์กรตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ฯลฯ การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้างและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

## 2.7 การบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี

วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เดิมชื่อ ศูนย์ฝึกวิชาชีพสระบุรี เป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพ รุ่นที่ 2 ของโครงการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2526 ได้ทำพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2528 โดย ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายขุนทอง ภูผิวเดือน) เป็นประธานในพิธี ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างและศูนย์ฝึกวิชาชีพ เป็นวิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ตั้งแต่วันที่ 7 มิถุนายน 2534 เป็นต้นมา ศูนย์ฝึกวิชาชีพสระบุรีจึงเปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีมีเนื้อที่ทั้งหมด 80 ไร่ ตั้งอยู่ เลขที่

112 หมู่ 9 ถนนพหลโยธิน ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ปัจจุบันเปิดสอนหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรเสริมวิชาชีพมัธยม หลักสูตรระยะสั้นหลากหลายแก่ประชาชนที่สนใจ และเทียบโอนประสบการณ์วิชาชีพสู่วุฒิการศึกษาในสาขาช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรมและคหกรรม และจัดบริการด้านการเรียนการสอนด้านวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตามความต้องการของหน่วยราชการและภาคเอกชนที่ขอความร่วมมือ

### ปรัชญา

วินัยดี มีฝีมือ ถือคุณธรรม นำเทคโนโลยี

### วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นจัดการศึกษา เพื่อผลิตกำลังคนสายวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ชุมชน และสังคม

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
2. ผลิตกำลังคนสายวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
3. สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ ชุมชน และสังคม
4. สนองการปฏิรูประบบราชการ

### ภารกิจ

1. จัดทำการสอนนักเรียนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นและหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับนักเรียนของโรงเรียนต้นสังกัด
2. จัดทำการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 75 - 225 ชั่วโมง สำหรับประชาชนที่สนใจทั่วไป
3. จัดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรช่างฝีมือหลักสูตร 1 ปี รับผู้จบ ม.3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป
4. จัดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี
5. จัดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี
6. จัดทำการสอนแบบเทียบโอนประสบการณ์อาชีพสู่วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 1 ปี ครั้ง และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) หลักสูตร 1 ปี (เรียนเฉพาะวันอาทิตย์)

7. จัดทำการสอนภาคพิเศษระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี (เรียนเฉพาะวันอาทิตย์)

8. จัดทำการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ปีพ.ศ. 2533 (หลากหลาย)

9. จัดบริการด้านการเรียนการสอนด้านวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามความต้องการของหน่วยราชการและภาคเอกชนที่ขอความร่วมมือ

วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนาการศึกษา และฝ่ายวิชาการ

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุและอาคารสถานที่และงานวิทยบริการและห้องสมุด

2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และงานส่งเสริมผลิตผล การค้าและประกอบธุรกิจ งานการตลาด การค้าและประกอบธุรกิจ

3. ฝ่ายพัฒนาการศึกษาแบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ได้แก่ งานปกครอง งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานแนะแนวและสวัสดิการการศึกษา งานวิจัย พัฒนาและมาตรฐานการศึกษา

4. ฝ่ายวิชาการ แบ่งออกเป็นแผนกและงานต่าง ๆ ได้แก่ แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ แผนกวิชาชีพตามสาขาวิชาที่เปิดสอน งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาจมอบหมายหน้าที่ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนหนึ่งรับผิดชอบบริหารงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือหลายฝ่ายตามที่กำหนดไว้ก็ได้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการหรือว่าจ้างบุคคลภายนอกให้ทำ หน้าที่หัวหน้างานหัวหน้าแผนก และเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในสถานศึกษาได้ตามความจำเป็น และตามที่เห็นสมควร การแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลทำหน้าที่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ตามวรรคสองอาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้บุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ หัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนกมากกว่าหนึ่งหน้าที่ก็ได้

การจัดการศึกษา สาขาวิชาที่เปิดสอน วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี มี 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี

2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี

3. หลักสูตรเสริมวิชาชีพประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นสำหรับนักเรียนของโรงเรียนต้นสังกัด
4. หลักสูตรระยะสั้น (3 - 225 ชั่วโมง)
5. หลักสูตรพิเศษสนองตามความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
6. หลักสูตรเทียบโอนประสบการณ์อาชีพสู่วุฒิการศึกษาระดับ ปวช. ระดับ ปวส.

ตารางที่ 2.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่เปิดสอน

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
อุตสาหกรรม	เครื่องกล	ยานยนต์
	เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง	เครื่องมือกล
	โลหะการ	เชื่อมโลหะ
	ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์
พาณิชยกรรม	พาณิชยการ	การบัญชี
		การขาย
		คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ตารางที่ 2.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่เปิดสอน

ประเภทวิชา	สาขาวิชา	สาขางาน
อุตสาหกรรม	เครื่องกล	เทคนิคยานยนต์
	เทคนิคการผลิต	เครื่องมือกล
	ไฟฟ้ากำลัง	ติดตั้งไฟฟ้า
	อุตสาหกรรม	อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม
บริหารธุรกิจ	การบัญชี	การบัญชี
	การตลาด	การตลาด
	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	การพัฒนาเว็บเพจ

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี แยกตามประเภท ปีการศึกษา 2554

ประเภท	จำนวน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	42
พนักงานราชการ	5
ลูกจ้างประจำ	8
ลูกจ้างชั่วคราว	27
รวมทั้งสิ้น	82

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2546 ได้มีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยกระตุ้นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยก้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านสถานภาพ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และด้านวุฒิการศึกษา อาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยกระตุ้น เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยก้ำจุน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ศุภิสรา แพงทอง, 2546)

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ศึกษา 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ณัฐธา กริทธิชัย, 2550)

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเกือหนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัย จูงใจ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนรายด้านในปัจจัยเกือหนุน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 6 ปีขึ้นไป (สุภาณี จินดาหลวง, 2550)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.03, 3.75 และ 3.74 ตามลำดับ ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เป็นลำดับน้อยที่สุด และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่าง อายุ ระดับ



การศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่ารายได้/เดือนที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้/เดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้/เดือน 7,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ซึ่งในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี (ศักดิ์พงษ์ ธรรมอาชกุล, 2550)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะของงานมีระดับความพึงพอใจมาก ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจมาก ด้านการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับความพึงพอใจปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ระดับความพึงพอใจปานกลาง (วรกร ประทุมรัตน์, 2550) และมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับพอใจ โดยพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในระดับพอใจและมีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาตนเองและการฝึกอบรมความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยพนักงานมีความไม่พึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่อายุ ภูมิฐานะ และรายได้มีความ พึงพอใจแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับระดับความพึงพอใจของพนักงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันสูงคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาตนเองและการฝึกอบรม และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์สูงกับความก้าวหน้า

ในการทำงาน และทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์สูงกับปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อีกด้วย (ภาสณีย์ ปัญญารัตนเมธี และคณะ, 2550)

ในปี 2551 ได้มีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงาน กทข. ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่มีความเกี่ยวข้องที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบาย สำนักงาน ด้านลักษณะงาน และด้านระบบการประเมินผลงาน ส่วน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยกย่องนับถือ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ตามลำดับ และปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน กทข. ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ศิริลักษณ์ พรหมเมศ, 2551) และมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานในแต่ละด้านมีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ยุพา ธรรมนันท์ทวัฒน์, 2551)

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการสนเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สถานะของอาชีพ ความมั่นคง ภายในงาน ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายขององค์กร ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต วิธีการปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมการสนเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด จำแนกตามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (นฤเทพ คะนิงทรัพย์, 2551)

ในปี 2553 ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการทำงานในส่วนของงานได้รับการสนับสนุนแลพัฒนามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านผลสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือในการทำงาน แต่พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนความพร้อมของอุปกรณ์/เครื่องมือในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านผลสำเร็จของงาน แต่ยังคงพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (เพยาร์ สายทองสุข และคณะ, 2553)

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผู้เคยศึกษาวิจัยมาก่อน และได้ศึกษาแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) ซึ่งพอสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ผู้ศึกษาจึงได้ตั้งเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การพัฒนาและการสร้างแบบสอบถาม
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 112 หมู่ 9 ตำบลขุนโขลน อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 82 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็น บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้จำนวนจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง มีค่าเท่ากับ 0.05

$N$  = ขนาดของประชากร

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{82}{1 + 82(0.05)^2}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 68.04 คิดเป็น 68 คน

### 3.2 การพัฒนาและการสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้สร้างและพัฒนาจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดทำเครื่องมือในการสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

#### ตารางที่ 3.1 การพัฒนาและการสร้างแบบสอบถาม

ลำดับที่	คำถาม	แหล่งอ้างอิง/แนวความคิด/ทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบ	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)
2	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก
3	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)
4	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)
5	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหาร	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)
6	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การปกครองบังคับบัญชา	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)
7	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)
8	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (1959)

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	คำถาม	แหล่งอ้างอิง/แนวความคิด/ทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านองค์ประกอบ ด้านสิ่งแวดล้อม	หนังสือมนุษยสัมพันธ์ในการ ทำงานของอารี เพรชชุด (2530)
10	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านองค์ประกอบ ส่วนบุคคล	หนังสือมนุษยสัมพันธ์ในการ ทำงานของอารี เพรชชุด (2530)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาคำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นพร้อม โครงร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งในแง่ข้อความคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา จำนวน 30 ราย
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544:127)

### ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	-
ตอนที่ 2 ปัจจัยจิตใจ	0.906
ด้านความรับผิดชอบ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	
ตอนที่ 2 ปัจจัยคำจูน	0.936
ด้านนโยบายและการบริหาร	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
และผู้บังคับบัญชา	
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.870
องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	
องค์ประกอบส่วนบุคคล	

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ในปัจจัยจิตใจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยคำจูน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน จำนวน 40 ข้อ เกณฑ์ระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ดังนี้

1.00 - 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 - 3.49	ปานกลาง
3.50 - 4.49	มาก
4.50 - 5.00	มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับในองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ เกณฑ์ระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ดังนี้

1.00 - 1.49	น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	น้อย
2.50 - 3.49	ปานกลาง
3.50 - 4.49	มาก
4.50 - 5.00	มากที่สุด



ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีเพื่อขอสำรวจ
2. แจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดโดยขอความร่วมมือ แล้วอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม
3. เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 68 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม
5. นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส จัดลำดับข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
  - 1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ไปจัดแจงส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
  - 1.2 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ไปจัดแจงที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 4 ด้าน และปัจจัยค่าจุน 4 ด้าน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม
  - 1.3 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

## 2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

2.1 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ทดสอบสมมุติฐานการศึกษา

2.1.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test : Independent) โดยทดสอบตอนที่ 1 ข้อที่ 1 เพศ

2.1.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยใช้ทดสอบตอนที่ 1 ยกเว้นข้อที่ 1 เพศ

2.1.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

2.1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Coefficient) เหน้การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้ศึกษาแบ่งเกณฑ์ออกเป็นดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547: 319)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.90 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.70 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.30 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 1.00 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกหมายความว่า	ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลด
ตามกันแต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบหมายความว่า	ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 68 คนได้แบบสอบถามตอบกลับมาสมบูรณ์จำนวน 68 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังนี้

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสื่อความหมายข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test (Independent t-test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน

SS แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

Df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)

\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

H แทน สมมติฐาน

LSD แทน วิธีการทดสอบเพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 - 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	34	50.00
เพศหญิง	34	50.00
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	11	16.2
30-39 ปี	21	30.9
40-49 ปี	12	17.6
50 ปี ขึ้นไป	24	35.3
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	26.50
ปริญญาตรี	41	60.30
สูงกว่าปริญญาตรี	9	13.20
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	35	51.50
พนักงานราชการ	4	5.90
ลูกจ้างประจำ	7	10.30
ลูกจ้างชั่วคราว	22	32.40
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และน้อยที่สุดคือ พนักงานราชการทั่วไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	29	42.60
11 - 15 ปี	7	10.30
16 - 20 ปี	7	10.30
21 ปีขึ้นไป	25	36.80
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์เป็นรายด้านและ โดยรวมโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความพึงพอใจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6 - 4.14

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ปัจจัยเชิงใจ			
1.	ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.53	มาก
2.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	0.57	มาก
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.65	0.52	มาก
4.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.38	0.80	ปานกลาง
	ปัจจัยค้ำจุน			
5.	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42	0.69	ปานกลาง
6.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.64	0.81	มาก
7.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.84	0.64	มาก
8.	ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	3.44	0.72	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.65	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ )

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ที่	ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.69	มาก
2.	วิทยาลัยฯ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.65	0.81	มาก
3.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.85	0.89	มาก
4.	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.06	0.77	มาก
5.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	4.12	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม		3.94	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมา คือ ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ วิทยาลัยฯ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ )



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน

ที่	ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้	4.18	0.77	มาก
2.	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	3.68	0.76	มาก
3.	ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.83	มาก
4.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	4.12	0.78	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.63	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม		3.86	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ที่	ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยฯ	3.78	0.67	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.69	0.63	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของวิทยาลัยฯ ให้ท่านปฏิบัติ	3.75	0.72	มาก
4.	เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ	3.49	0.74	ปานกลาง
5.	เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.54	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม		3.65	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ )

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ที่	ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.35	1.08	ปานกลาง
2.	ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.47	0.98	ปานกลาง
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	3.38	0.85	ปานกลาง
4.	การเลื่อนตำแหน่งในวิทยาลัยฯ ของท่านมีความเป็นธรรม	3.29	0.96	ปานกลาง
5.	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน ฯลฯ	3.40	1.09	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.38	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมา คือ วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในวิทยาลัยฯ ของท่านมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ )

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ที่	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	วิทยาลัยฯ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.63	0.79	มาก
2.	วิทยาลัยฯ มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างมีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล	3.29	0.88	ปานกลาง
3.	วิทยาลัยฯ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลา	3.26	0.91	ปานกลาง
4.	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้	3.62	0.75	มาก
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของวิทยาลัยฯ	3.31	0.92	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม		3.42	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรีผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ วิทยาลัยฯ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดคือ วิทยาลัยฯ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา

ที่	ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	3.69	0.87	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	3.57	0.83	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรม	3.53	0.98	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.75	0.87	มาก
5.	เมื่อท่านมีปัญหาก่อเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้	3.63	1.09	มาก
เฉลี่ยรวม		3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ )

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ที่	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและเป็นกันเองกับท่าน	3.94	0.53	มาก
2.	ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.84	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา	3.59	0.98	มาก
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.01	0.78	มาก
5.	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.91	มาก
เฉลี่ยรวม		3.84	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ )

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ที่	ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถ	3.65	0.97	มาก
2.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.65	0.96	มาก
3.	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.26	0.99	ปานกลาง
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.06	0.98	ปานกลาง
5.	ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าสอนเกินภาระงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานภาคนอกเวลา ฯลฯ	3.60	0.88	มาก
เฉลี่ยรวม		3.44	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) รองลงมาคือ ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าสอนเกินภาระงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานภาคนอกเวลา ฯลฯ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความพึงพอใจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15 ถึงตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์เป็นโดยรวมและรายด้าน

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	3.58	0.58	มาก
2.	องค์ประกอบส่วนบุคคล	3.96	0.61	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.77	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม

ที่	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	สภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น ความปลอดภัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.57	0.65	มาก
2.	ลักษณะของอาชีพ เช่น การได้รับมอบหมายในการทำงานตามวิชาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาส่งผลต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.87	0.73	มาก
3.	สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.51	0.89	มาก



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.	อาคารสถานที่ที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีความเป็นสัดส่วน	3.44	0.98	ปานกลาง
5.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ หนังสือ และคู่มือในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอและทันสมัย	3.51	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม		3.58	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของอาชีพ เช่น การได้รับมอบหมายในการทำงานตามวิชาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาส่งผลต่อการพึงพอใจความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น ความปลอดภัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ อาคารสถานที่ที่มีความสะอาดเป็นระเบียบและมีความเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ )

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
องค์ประกอบส่วนบุคคล

ที่	องค์ประกอบส่วนบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	งานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.99	0.72	มาก
2.	งานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.91	0.71	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	4.03	0.71	มาก
4.	งานที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	3.87	0.84	มาก
5.	งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน	3.99	0.74	มาก
เฉลี่ยรวม		3.96	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา คือ งานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) และงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ งานที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ )

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	3.62	0.64	3.54	0.51	0.59	0.56
2.	องค์ประกอบส่วนบุคคล	3.93	0.69	3.98	0.53	-0.35	0.72
	เฉลี่ยรวม	3.78	0.62	3.76	0.47	0.11	0.91

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมมีค่า t-test เท่ากับ 0.11 และ ค่า Sig. เท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
1.	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	3	0.21	0.61	0.61
		ภายในกลุ่ม	21.60	64	0.34		
		รวม	22.22	67			
2.	องค์ประกอบส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.61	3	0.20	0.53	0.66
		ภายในกลุ่ม	24.50	64	0.38		
		รวม	25.11	67			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.16	0.52	0.67
		ภายในกลุ่ม	19.39	64	0.30		
		รวม	19.87	67			

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 0.52 และ ค่า Sig. เท่ากับ 0.67 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS.	F	Sig.
1.	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.31	0.94	0.40
		ภายในกลุ่ม	21.59	65	0.33		
		รวม	22.22	67			
2.	องค์ประกอบส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.13	0.88
		ภายในกลุ่ม	25.01	65	0.39		
		รวม	25.11	67			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.20	0.82
		ภายในกลุ่ม	19.75	65	0.30		
		รวม	19.87	67			

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 0.20 และค่า Sig. เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
1.	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.16	3	1.39	4.91	<b>0.00*</b>
		ภายในกลุ่ม	18.06	64	0.28		
		รวม	22.22	67			
2.	องค์ประกอบส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	0.35	0.94	0.43
		ภายในกลุ่ม	24.05	64	0.38		
		รวม	25.11	67			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	0.78	2.85	<b>0.04*</b>
		ภายในกลุ่ม	17.52	64	0.27		
		รวม	19.87	67			

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่าโดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 2.85 และค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) รายละเอียดแสดง ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	(1)	(2)	(3)	(4)
		3.83	4.25	3.36	3.71
(1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.83	-	-0.42	0.48	0.13
			(0.137)	<b>(0.03*)</b>	(0.382)
(2) พนักงานราชการ	4.25		-	0.89	0.54
				<b>(0.08*)</b>	(0.06)
(3) ลูกจ้างประจำ	3.36			-	-0.35
					(0.13)
(4) ลูกจ้างชั่วคราว	3.71				-

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากรเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำ

สมมติฐานที่ 1.5 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ทำการทดสอบโดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย  
การอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS.	F	Sig.
1.	องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	0.39	0.76
		ภายในกลุ่ม	21.82	64	0.34		
		รวม	22.22	67			
2.	องค์ประกอบส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.09	3	0.03	0.07	0.97
		ภายในกลุ่ม	25.02	64	0.39		
		รวม	25.11	67			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	0.15	3	0.05	0.16	0.92
		ภายในกลุ่ม	19.71	64	0.31		
		รวม	19.87	67			

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีค่า F-test เท่ากับ 0.16 และค่า Sig. เท่ากับ 0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.24



ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ  
รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบ	0.63	0.00**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.66	<b>0.00**</b>	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.66 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.53	0.00**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.53 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.39	0.00**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.39 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.56	0.00**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.56 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.57	0.00**	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.57 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.30

**ตารางที่ 4.30** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.66	<b>0.00**</b>	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้  
ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.66 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญ  
ทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ  
ผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน  
เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และม  
ีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน  
เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏดัง  
ตารางที่ 4.31

**ตารางที่ 4.31** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.45	<b>0.00**</b>	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันได้ค่า Pearson Correlation เท่ากับ 0.45 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.32** สรุปสมมติฐาน

ลำดับที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	Sig.	ผลการทดสอบ
1	เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	Independent Sample t-test	0.91	ปฏิเสธ
2	อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One -Way ANOVA	0.67	ปฏิเสธ
3	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One -Way ANOVA	0.82	ปฏิเสธ
4	ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One -Way ANOVA	<b>0.04*</b>	ยอมรับ

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	Sig.	ผลการ ทดสอบ
5	ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	One -Way ANOVA	0.92	ปฏิเสธ
6	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
7	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
8	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
9	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
10	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
11	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
12	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Pearson's Product Moment Coefficient	<b>0.00**</b>	ยอมรับ
13	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Product Moment Coefficient		

\*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 82 คน หาค่าความคลาดเคลื่อนด้วยสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5$  ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยเชิงใจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ในองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ศิริชัย พงษ์วิชัย (2544) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยเชิงใจ 0.906 ปัจจัยคำจูน 0.936 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 0.870 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.960

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
2. สถิติที่ใช้ในการอธิบายตัวแปร ใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระต่อกัน (t-test : Independent) และสำหรับหลายกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาสมบูรณ์ จำนวน 68 ชุด สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30

### 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ วิทยาลัยฯ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของวิทยาลัยฯ ให้ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

**ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในวิทยาลัยฯ ของท่านมีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

**ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ วิทยาลัยฯ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ วิทยาลัยฯ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

**ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจาก

ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าองค์ประกอบส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ลักษณะของอาชีพ เช่น การได้รับมอบหมายในการทำงานตามวิชาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาส่งผลต่อการพึงพอใจ มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น ความปลอดภัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ อาคารสถานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบและมีความเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก และงานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด คือ งานที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.5 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทบุคลากร ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ประเภทบุคลากร ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้ศึกษาขอเสนออภิปรายว่าการที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี มีกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน ในการทำงานทุกคนสามารถแสดงผลงานได้โดยไม่ขึ้นกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จึงอาจส่งผลให้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดิ์พงศ์ ธรรมอาชกุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีไม่แตกต่างกัน และ



สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาสณีย์ ปัญญารัตนเมธี และคณะ (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร ผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤเทพ คะนิงทรัพย์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการสนเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด จำแนกตามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุราชการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ประเภทบุคลากร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของวิทยาลัยฯ มีทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทจะมีความรับผิดชอบ ลักษณะงาน เงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยจูงใจ พบว่า ตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สักดิ์พงศ์ ธรรมอาชวกุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ในภาพรวม

พบว่า อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤเทพ คณะนันทรักษ์ (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการسنเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการسنเทศทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

**ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย ได้พยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจความรับผิดชอบของตนเองและไม่ชอบถูกบังคับให้ทำงานและเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดิ์พงศ์ ธรรมอาชกุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี มีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ดังที่ Harrell (1964 อ้างถึงใน มัจฉริ โอสถานนท์, 2539) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้นั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกรักต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ทำทายเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จน ได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สักคีพงษ์ ธรรมอาชกุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยของความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยฯ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของวิทยาลัยฯ ให้ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานดังที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้การสนองตอบที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากทีเดียวและ นอกจากนี้เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนและผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีมีบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งส่วนที่ไม่ได้เป็นข้าราชการประจำนั้นจะไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity

for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และนอกจากนี้ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้า(Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็น การเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภิสรา แพงทอง (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง

**ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัด สระบุรีมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี เห็นว่าการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรปฏิบัติไม่มีความเสมอภาค การพิจารณาตัว บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในบางงานไม่มีความเหมาะสม การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ในวิทยาลัยไม่มีความอย่างสม่ำเสมอบางครั้งล่าช้าไม่ทันเวลา และมองว่าทุกคนไม่ได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของวิทยาลัยฯ ดังที่ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113 -119) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษา ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานอยู่ ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภิสรา แพงทอง (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ความพึง พื่อใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

**ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัด สระบุรีมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และหากมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นด้านปัญหาส่วนตัวหรือปัญหา ในการทำงานสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ ดังที่ นอกจากนี้ เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959:113) ได้กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ และยังได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ในการทำงานเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและเป็นกันเอง ได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและเมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานก็ให้ความช่วยเหลือ ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน (Maslow, 1970) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

**ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน** พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าสอนเกินภาระงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานภาคนอกเวลา ฯลฯ และยังได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ดังที่นอกจากนี้ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959: 113) ได้กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและ Gilmer (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านองค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีนั้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด งานที่ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และงานที่ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

ด้านองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจเนื่องมาจากมีความพึงพอใจลักษณะของอาชีพ เช่น การได้รับมอบหมายในการทำงานตามวิชาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ได้เรียนมา สภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น ความปลอดภัยส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและทันสมัย รวมถึงมีสถานที่ทำงานที่เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งอารี เพชรสุด (2530) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคลด้วยว่า ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันเพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมในขณะเดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกันก็ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา ส่วนองค์ประกอบส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถและลักษณะบุคลิกภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการใน

การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาจะพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วิทยาลัยฯ ควรมีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากขึ้นโดยมีการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ หรือพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และในการพิจารณาปรับเปลี่ยนก็จะต้องมีความเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษา ศึกษาดูงาน ฯลฯ ให้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยฯ ควรมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างมีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล โดยในการมอบหมายงานต้องพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรเป็นหลัก และควรมีการกระจายงานสำคัญ ๆ ให้บุคลากรอย่างเสมอภาค ไม่มอบหมายงานให้กับบางคนมากเกินไป และควรให้ความสำคัญกับงานทุกงานอย่างเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาการติดต่อสื่อสารภายในวิทยาลัยฯ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเวลามากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะถ้าแจ้งข้อมูลข่าวสารล่าช้าจะเป็นสาเหตุให้บุคลากรไม่ทราบและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนควรให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของวิทยาลัยฯ

3. ด้านเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทน วิทยาลัยฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างมีความเหมาะสมและเป็นธรรม และประกาศให้บุคลากรในองค์กรทราบอย่างเปิดเผย โดยใช้ผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่สูงขึ้นกว่าระดับสถานศึกษา เช่น ระดับอาชีวศึกษาจังหวัด ระดับอาชีวศึกษาภาค
2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี
3. ควรมีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี





## บรรณานุกรม

- จอมพล พิเศษกุล. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกอง  
พลาธิการ. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉันทฐา กริหิรัญ. 2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ติน ปรังชญพฤทธิ. 2534. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2526. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11.  
กรุงเทพมหานคร. บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- นฤเทพ คะนิงทรัพย์. 2551. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการสนเทศ  
ทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นเรศ ภูโคกสูง. 2541. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย  
จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร.
- พร้อมรินทร์ พรหมเกิด. 2539. ปัญหาการลาออกจากองค์การ. กรุงเทพมหานคร.วารสารสังคมศาสตร์  
และมนุษยศาสตร์ 23 (กรกฎาคม - ธันวาคม). หน้า 2 - 3.
- พนัส หันนาคินทร์. 2526. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร. วัฒนาพานิช.
- เพียว สายทองสุข และคณะ. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัย.  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาสณีย์ ปัญญารัตนเมธี และคณะ. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด โรงงานนวนคร.  
ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัจฉรี โอสถานนท์. 2539. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน  
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ)  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2536. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่  
5 - 8. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลี มะวงษ์. 2534. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสังกัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มั่งวาท สุวรรณเรือง. 2536. ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ  
ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยูพา ธรรมนันท์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรากร ประทุมรัตน์. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย แหวนเพชร. 2543. มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์  
ธรรมกมล.
- ศักดิ์พงศ์ ธรรมอาชวกุล. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริลักษณ์ พรหมเมศ. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน  
คณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภิสรา แพงทอง. 2546. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมชัย ศรีสิทธิยากร. 2540. เอกสารประกอบคำบรรยาย ร. 240 : ทฤษฎีองค์การ. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาติ คงพิบูล. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนเอน.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2514. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมยศ นาวีการ. 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร ————. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. 2522. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร. สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุภาณี จินดาหลวง. 2550. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไส้ จังหวัดลำพูน. ภาคนิพนธ์ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สุวารี เติงประพันธ์. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดีเขาว. 2514. การบริหารงานบุคคล. คณะพณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. 2541. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทโตโยต้าลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันพัฒนาสังคมศาสตร์.
- อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา วรรณสุด. 2515. ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อารี เพชรสุด. 2530. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- อุทัย เลาหวิเชียร. 2533. **เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ.
- หจก. สหายบล็อกและการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2533. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. อรุณการพิมพ์.
- Dessler, Gary. 1983. **Applied Human Relations'** Reston, Virginia : Reston Publishing. Ebel,
- Robert L. and David A. Frisbie. (1991). **Essentials of Educational**.
- Gilmer, 1971. **V.H.B. Industrila and organizational psychology**. Newyork : McGraw-Hill.Good.
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. 1959. **The Motivation to work**.
- Newyork : John Wiley & Son.



ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี  
จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จ.ปทุมธานี

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าตัวเลือกที่ต้องการ

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 30 ปี

2. 30-39 ปี

3. 40-49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

4. ลูกจ้างชั่วคราว

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี

2. 11-15 ปี

3. 16-20 ปี

4. 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน

ความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด  
 4 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวมาก  
 3 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวปานกลาง  
 2 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวน้อย  
 1 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b> <b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1.	ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.	วิทยาลัยฯ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง					
3.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
4.	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
5.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					



ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
6	ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้					
7	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					
8	ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
9	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
10	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
11	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยฯ					
12	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
13	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของวิทยาลัยฯ ให้ท่านปฏิบัติ					
14	เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ					
15	เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน					

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>						
16	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
17	ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน					
19	การเลื่อนตำแหน่งในวิทยาลัยฯของท่านมีความเป็นธรรม					
20	วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ					
<b>ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร</b>						
21	วิทยาลัยฯ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้					
22	วิทยาลัยฯ มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างมีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล					
23	วิทยาลัยฯ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลา					

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้					
25	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของวิทยาลัยฯ					
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
26	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
28	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
30	เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงานท่านสามารถเดินทางไปหาผู้บังคับบัญชาแล้วปรึกษาหารือเรื่องต่างๆได้					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</b>						
31	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและเป็นกันเองกับท่าน					
32	ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
33	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา					

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
34	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
35	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับ บัญชา					
<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน</b>						
36	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิ การศึกษา และความรู้ความสามารถ					
37	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
38	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรง ชีพ					
39	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเหมาะสม					
40	ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์ เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าสอน เกินภาระงาน ค่าตอบแทนในการ ปฏิบัติการภาคนอกเวลา เป็นต้น					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี  
 คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความพึงพอใจในการ  
 ปฏิบัติงานของท่าน

ความหมายของค่าน้ำหนักคะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด  
 4 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวมาก  
 3 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวปานกลาง  
 2 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวน้อย  
 1 หมายถึง ผู้ตอบพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม</b>						
41	สภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น ความปลอดภัย ส่งผลต่อความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
42	ลักษณะของอาชีพ เช่น การได้รับ มอบหมายในการทำงานตามวิชาชีพที่ ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาส่งผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
43	สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้าง บรรยากาศในการทำงาน					
44	อาคารสถานที่ที่มีความสะอาด เป็น ระเบียบและมีความเป็นสัดส่วน					

ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
45	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ หนังสือ และคู่มือในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและทันสมัย					
<b>องค์ประกอบส่วนบุคคล</b>						
46	งานที่ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่					
47	งานที่ทำได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
48	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด					
49	งานที่ได้รับคำสั่งส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่					
50	งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน					

**ตอนที่ 4** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

**ภาคผนวก ข**

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



## ปัจจัยจูงใจ

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	20



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านพอใจกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	73.1667	74.971	.692	.901
วิทยาลัยฯ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	73.6000	72.593	.532	.902
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	73.3667	72.861	.460	.905
ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	72.9667	76.930	.287	.908
ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	73.0333	76.654	.400	.905
ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้	72.9667	74.861	.557	.902



ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	73.4667	72.189	.681	.899
ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	73.4667	70.257	.703	.897
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	72.9667	72.654	.567	.901
ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	73.7000	73.183	.582	.901
ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยฯ	73.5000	74.466	.475	.904
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	73.6000	73.421	.627	.900
ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของวิทยาลัยฯให้ท่านปฏิบัติ	73.5667	72.599	.715	.898
เพื่อนร่วมงานของท่านจะแสดงความยินดีเมื่อท่านปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จ	73.7333	71.444	.639	.899
เพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน	73.6000	74.386	.538	.902
ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	73.4333	72.599	.421	.907
ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	73.3333	73.747	.459	.904
ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน	73.5000	73.431	.561	.902
การเลื่อนตำแหน่งในวิทยาลัยฯของท่านมีความเป็นธรรม	73.7000	71.666	.664	.899
วิทยาลัยฯ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน ฯลฯ	73.4000	73.628	.543	.902

## ปัจจัยคำจูน

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	20



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
วิทยาลัยฯ มีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	69.1000	138.231	.635	.933
วิทยาลัยฯ มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างมีความเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล	69.5333	133.982	.838	.930
วิทยาลัยฯ มีการติดต่อสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลา	69.6667	137.264	.681	.932
ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้	69.3667	136.447	.642	.933
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของวิทยาลัย	69.4333	133.978	.778	.930
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	69.3000	133.390	.703	.931

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	69.4333	132.323	.786	.930
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรม	69.4333	130.599	.674	.932
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	69.1000	133.886	.685	.932
เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงานท่านสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้	69.3333	125.057	.835	.928
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและเป็นกันเองกับท่าน	69.2667	131.168	.700	.931
ท่านได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	69.2000	135.131	.631	.933
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา	69.2000	133.131	.766	.930
ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	68.7667	138.116	.586	.933
ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	68.9000	134.231	.600	.933
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถ	69.0000	139.724	.405	.937
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	69.0333	140.999	.356	.938
ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ	69.2667	139.099	.431	.936
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	69.5000	139.500	.512	.935
ท่านพอใจระบบสวัสดิการ และประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฯลฯ	69.2667	139.582	.429	.936



## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอกวิทยาลัยฯ เช่น ความปลอดภัย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	35.5667	23.013	.198	.883
ลักษณะของอาชีพ เช่น การได้รับมอบหมายในการทำงานตามวิชาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาส่งผลต่อการพึงพอใจ	35.1333	20.740	.618	.856
สถานที่ทำงานของท่านเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	35.4667	19.016	.680	.850
อาคารสถานที่ที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีความเป็นสัดส่วน	35.6667	18.161	.596	.862
วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ หนังสือ และคู่มือในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอและทันสมัย	35.5000	19.914	.532	.863
งานที่ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่	35.0667	19.926	.724	.848
งานที่ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	35.1333	20.051	.682	.851
ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/คำสั่งที่ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานให้แล้วเสร็จตาม	35.1667	21.799	.506	.864
งานที่ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	35.2667	18.478	.776	.841
งานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน	<b>35.1333</b>	<b>20.464</b>	<b>.673</b>	<b>.853</b>

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อแสดงจำนวน และการหาค่าร้อยละ

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	34.00	50.00	50.00	50.00
หญิง	34.00	50.00	50.00	100.00
Total	68.00	100.00	100.00	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 30 ปี	11.00	16.18	16.18	16.18
30-39 ปี	21.00	30.88	30.88	47.06
40-49 ปี	12.00	17.65	17.65	64.71
50 ปีขึ้นไป	24.00	35.29	35.29	100.00
Total	68.00	100.00	100.00	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	18.00	26.47	26.47	26.47
ปริญญาตรี	41.00	60.29	60.29	86.76
สูงกว่าปริญญาตรี	9.00	13.24	13.24	100.00
Total	68.00	100.00	100.00	

## ประเภทบุคลากร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	35	51.5	51.5	51.5
	พนักงานราชการ	4	5.9	5.9	57.4
	ลูกจ้างประจำ	7	10.3	10.3	67.6
	ลูกจ้างชั่วคราว	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



## ประสบการณ์ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 10 ปี	29	42.6	42.6	42.6
	11-15 ปี	7	10.3	10.3	52.9
	16-20 ปี	7	10.3	10.3	63.2
	21 ปีขึ้นไป	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อแสดงระดับความพึงพอใจปัจจัยที่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี โดยรวม

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	68.00	2.00	5.00	3.94	.53
K2	68.00	2.20	5.00	3.86	.57
K3	68.00	2.20	5.00	3.65	.52
K4	68.00	1.00	5.00	3.38	.80
K5	68.00	1.60	4.80	3.42	.69
K6	68.00	1.60	5.00	3.64	.81
K7	68.00	2.16	5.00	3.84	.64
K8	68.00	1.40	4.80	3.44	.72
P1	68.00	2.48	4.83	3.65	.49
Valid N (listwise)	68				

การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อแสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี โดยรวม

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
L1	68.00	2.00	4.80	3.58	.58
L2	68.00	2.00	5.00	3.96	.61
P2	68.00	2.20	4.80	3.77	.54
Valid N (listwise)	68.00				



สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

**Group Statistics**

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
L1 ชาย	34	3.6235	.64152	.11002
หญิง	34	3.5412	.50819	.08715
L2 ชาย	34	3.9294	.69086	.11848
หญิง	34	3.9824	.53113	.09109



**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
L1	Equal variances assumed	.868	.355	.587	66	.559	.08235	.14036	-1.9788	.36258
	Equal variances not assumed			.587	62.715	.559	.08235	.14036	-1.9815	.36286
L2	Equal variances assumed	1.807	.184	-.354	66	.724	-.05294	.14945	-.35133	.24544
	Equal variances not assumed			-.354	61.910	.724	-.05294	.14945	-.35169	.24581
P2	Equal variances assumed	1.898	.173	.111	66	.912	.01471	.13305	-.25093	.28035
	Equal variances not assumed			.111	61.611	.912	.01471	.13305	-.25129	.28070

1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
L1	Between Groups	.620	3	.207	.612	.609
	Within Groups	21.599	64	.337		
	Total	22.219	67			
L2	Between Groups	.609	3	.203	.530	.663
	Within Groups	24.499	64	.383		
	Total	25.108	67			
P2	Between Groups	.471	3	.157	.518	.671
	Within Groups	19.394	64	.303		
	Total	19.865	67			

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
L1	Between Groups	.626	2	.313	.942	.395
	Within Groups	21.593	65	.332		
	Total	22.219	67			
L2	Between Groups	.099	2	.050	.129	.879
	Within Groups	25.009	65	.385		
	Total	25.108	67			
P2	Between Groups	.119	2	.060	.196	.822
	Within Groups	19.746	65	.304		
	Total	19.865	67			

1.4 ประเภทบุคลากรที่ต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมี  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

Descriptives

P2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimu m	Maximu m
					Lower	Upper		
					Bound	Bound		
ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	35	3.8343	.56514	.09553	3.6402	4.0284	2.40	4.80
พนักงานราชการ	4	4.2500	.30000	.15000	3.7726	4.7274	3.90	4.50
ลูกจ้างประจำ	7	3.3571	.71381	.26979	2.6970	4.0173	2.20	4.30
ลูกจ้างชั่วคราว	22	3.7091	.39870	.08500	3.5323	3.8859	3.00	4.40
Total	68	3.7691	.54451	.06603	3.6373	3.9009	2.20	4.80

ANOVA

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
L1	Between Groups	4.158	3	1.386	4.912	.004
	Within Groups	18.061	64	.282		
	Total	22.219	67			
L2	Between Groups	1.057	3	.352	.937	.428
	Within Groups	24.051	64	.376		
	Total	25.108	67			
P2	Between Groups	2.341	3	.780	2.850	.044
	Within Groups	17.524	64	.274		
	Total	19.865	67			

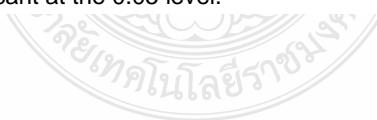
## Multiple Comparisons

P2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

LSD

(I) ประเภทบุคลากร	(J) ประเภทบุคลากร	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	พนักงานราชการ	-.41571	.27618	.137	-.9675	.1360
	ลูกจ้างประจำ	.47714*	.21666	.031	.0443	.9100
	ลูกจ้างชั่วคราว	.12519	.14237	.382	-.1592	.4096
พนักงานราชการ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	.41571	.27618	.137	-.1360	.9675
	ลูกจ้างประจำ	.89286*	.32798	.008	.2376	1.5481
	ลูกจ้างชั่วคราว	.54091	.28443	.062	-.0273	1.1091
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-.47714*	.21666	.031	-.9100	-.0443
	พนักงานราชการ	-.89286*	.32798	.008	-1.5481	-.2376
	ลูกจ้างชั่วคราว	-.35195	.22707	.126	-.8056	.1017
ลูกจ้างชั่วคราว	ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	-.12519	.14237	.382	-.4096	.1592
	พนักงานราชการ	-.54091	.28443	.062	-1.1091	.0273
	ลูกจ้างประจำ	.35195	.22707	.126	-.1017	.8056

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



1.5 ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี  
จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

## ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
L1	Between Groups	.399	3	.133	.390	.760
	Within Groups	21.820	64	.341		
	Total	22.219	67			
L2	Between Groups	.086	3	.029	.073	.974
	Within Groups	25.022	64	.391		
	Total	25.108	67			
P2	Between Groups	.152	3	.051	.164	.920
	Within Groups	19.713	64	.308		
	Total	19.865	67			

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์  
ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## Correlations

		K1	P2
K1	Pearson Correlation	1.00	.63**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.63**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

		K2	P2
K2	Pearson Correlation	1.00	.66**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.66**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

		K3	P2
K3	Pearson Correlation	1.00	.53**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.53**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Correlations

		K4	P2
K4	Pearson Correlation	1.00	.39**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.39**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Correlations

		K5	P2
K5	Pearson Correlation	1.00	.56**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.56**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Correlations

		K6	P2
K6	Pearson Correlation	1.00	.57**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.57**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Correlations

		K7	P2
K7	Pearson Correlation	1.00	.66**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.66**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์  
ตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Correlations

		K8	P2
K8	Pearson Correlation	1.00	.45**
	Sig. (2-tailed)		.00
	N	68.00	68.00
P2	Pearson Correlation	.45**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	
	N	68.00	68.00

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นางจันทร์แรม พุทชนกุล
- วัน เดือน ปี เกิด : 13 เมษายน 2512
- ที่อยู่ : 112/7 หมู่ 9 ต.ขุนโขลน อ.พระพุทธบาท จ.สระบุรี 18120
- ประวัติการศึกษา : ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี  
โรงเรียนพณิชยการนครสวรรค์  
ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2533 - 2546 เจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี  
ปี พ.ศ. 2546 ถึงปัจจุบัน ครู อันดับ คศ.2 วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี
- เบอร์โทรศัพท์ : 087-117-8357, 0-3626-6561
- อีเมล : Junram\_pgl@hotmail.com

