

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรม - อาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในบทนี้เป็นการสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวตามลำดับตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก

เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จากการปฏิบัติงานในแต่ละตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. คณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
2. คณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. คณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. คณาจารย์สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก 6 สถานศึกษา จำนวน 356 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณาจารย์จากสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก 6 สถานศึกษา จำนวน 180 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ของคณาจารย์ ที่มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ตามความรู้สึกที่มีอยู่ในสภาพการทำงาน เป็นแบบแบ่งระดับความรู้สึก (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. เป็นแบบสอบถามระบบเปิดให้แสดงความคิดเห็น โดยเขียนเป็นร้อยแก้วตามความคิดว่าน่าจะเป็นอย่างไร ใน 6 ด้านคือ สภาพงานที่ทวในปัจจุบัน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สรุปผล

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านสภาพงานที่ทวในปัจจุบัน ในภาพรวม คณาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณาจารย์มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาไปกลับของการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ จำนวนอาจารย์ในสถานศึกษาสมดุลกับปริมาณงาน

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม คณาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณาจารย์การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์

ระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพคณาจารย์ของผู้บริหาร

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม คณาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ คณาจารย์ทุกคนในสถานศึกษาต่างให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ความจริงใจต่อสถานศึกษาของเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวม คณาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ

1.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวม คณาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิชาที่สอนและงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความถนัดและความสนใจอยู่แล้ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีระบบที่ดีในการติดตามผลการทำงานของคณาจารย์เพื่อความเจริญก้าวหน้า

1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในภาพรวม คณาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดได้แก่ การได้รับพิจารณาถึงความชอบเป็นกรณีพิเศษจากผู้บังคับบัญชามีทุกปี

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 ด้านสภาพงานที่ทำในปัจจุบัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การให้บริการในทางปฏิบัติงานของสถานศึกษาเหมาะสม มีความเข้าใจอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบและเข้ามายุ่งการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาไป-กลับของการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานกันด้วยความรักสามัคคี การแนะนำชี้ทางให้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน แทนที่จะตำหนิ การให้คำชมเชยกย่องและให้เกียรติของผู้บังคับบัญชาในความสามารถของคณาจารย์ การให้ความเป็นธรรมแก่คณาจารย์ของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่นี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและเจริญก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสมและยุติธรรมดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 ด้านสภาพงานที่ทำในปัจจุบัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเข้าใจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาไป-กลับของการทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม ลักษณะการจัดสายงาน บังคับบัญชา มีความเหมาะสมทำให้การทำงานดำเนินไปได้ดี การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการทำงานของสถานศึกษาสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ทำงานกันด้วยความภาคภูมิใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ การแนะนำชี้ทางให้ทราบถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน แทนที่จะตำหนิหรือให้ความลงโทษตนเองและเป็นที่ปรึกษาของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีมากเพียงพอและเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกว่าตำแหน่งที่เป็นอยู่ มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ มีผลงานที่มีประสิทธิผลเพียงพอที่เสนอเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาในอันที่จะทำให้การดำเนินงานได้บรรลุจุดประสงค์ด้วยดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ ในภาพภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แบ่งเป็นรายด้านดังนี้

4.1 ด้านสภาพงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ในภาพรวมและรายข้อพบว่า ไม่แตกต่างกัน

4.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพภาพรวมและ รายข้อไม่แตกต่างกัน

4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

4.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

4.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ในภาพภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

4.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในภาพภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

5.1 ด้านสภาพงานที่ทำในปัจจุบันพบว่าในภาพรวม ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จำนวนอาจารย์ในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน ประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ประสบการณ์ 1 - 5 ปี สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอและทันสมัย ประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ประสบการณ์ 1 - 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป สภาพการทำงานตามโครงสร้างสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น พบว่า ประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่และงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป สถานศึกษาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พบว่า ประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 1 - 5 ปี การให้บริการในการแก้ท่่านปฏิบัติงานของสถานศึกษาเหมาะสม พบว่า ประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 1 - 5 ปี สภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการของสถานศึกษามีบรรยากาศในการเรียนการสอนเพียงพอ พบว่า ประสบการณ์ 6-10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปี

5.2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวม ประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเป็นดังนี้ การแจ้งปัญหาอุปสรรคและการดำเนินงานของสถานศึกษาให้คณาจารย์ได้ทราบอยู่เสมอ พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปี และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพคณาจารย์ของผู้บริหาร พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 1 – 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป การให้ค่าชมเชยยกย่องและให้เกียรติของผู้บริหารในความสามารถของคณาจารย์ พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป การให้ความเป็นธรรมของผู้บริหาร พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป

5.3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป

5.4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับสมดุลงบประมาณและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ประสพการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า 1 – 5 ปี เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอในการใช้จ่ายตามสมควรแก่ภาระครองชีพประจำเดือน ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป และ 1 – 5 ปี สวัสดิการและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกมีมากเพียงพอและเหมาะสม พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป และ 1 – 5 ปี สถานศึกษามีบ้านพักและยานพาหนะมากเพียงพอ พบว่า ประสพการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า 6 – 10 ปี และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ ค่ารักษาพยาบาลและค่าช่วยเหลือบุตรเบิกได้รวดเร็วและเหมาะสมดี พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ

5.5. ด้านโอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานศึกษาได้เปิดโอกาสและสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกคนศึกษาต่อตามความจำเป็นและเหมาะสม ประสพการณ์ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า 1 – 5 ปี งานที่ทำอยู่นี้ช่วยให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและเจริญก้าวหน้า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป และ 11 ปีขึ้นไป พึงพอใจมากกว่า 1 – 5 ปี

5.6. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษจากผู้บังคับบัญชามีทุกปี พบว่า ประสพการณ์ 6 – 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 11 ปีขึ้นไป และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า 1 – 5 ปี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญควรจะนำมาอภิปรายโดยเรียงลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัฒนา ชมเชย (2536 : 115) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าทั้งโดยส่วนรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ นิยม เอียดศรีชัย (2535 : 84) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประหยัด อนุศิลป์ (2535 : 63) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเลิศ สัสดี (2537 : 57) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มภาคเหนือ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับของ พิชัย ศรีใส (2534 : 90) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนวิชาการช่างและอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่า การตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ยังกระทำค่อนข้างต่ำ และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติยังไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง เงินเดือน และปริมาณงานของคณาจารย์ ซึ่ง เมธี ปิณฑนานนท์ (2525 : 120) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคคลที่มีความพึงพอใจและได้รับการตอบสนอง 2 ชนิดคือ ความคาดหวังของบุคคลที่องค์การต้องการ และความคาดหวังที่บุคคลจะได้จากวัตถุประสงค์หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นการตอบแทน สอดคล้องกับ ทรงชัย สันติวงษ์ (2530 : 292) ได้กล่าวว่า คนที่มีควมต้องการประสบความสำเร็จ โดยมากมักนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จผลด้วยฝีมือตนเอง คนเหล่านี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการคือ ประการแรกจะตั้งเป้าหมายไว้ที่ยากและท้าทาย ประการที่สอง ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปได้ของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบทำงานเรื่อยเปื่อยโดยไม่เห็นคุณค่าหรือความสำเร็จของงาน และประการที่สาม คนกลุ่มนี้จะควบคุมการทำงานของตนที่ได้ทุ่มเทกำลังความสามารถ และไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ใด อนึ่ง คณาจารย์วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีงานการสอนและกิจกรรมมาก สถานศึกษาจะเล็กหรือใหญ่ คณาจารย์ในสถานศึกษาจะมีมากหรือน้อย แต่มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ

เท่าเทียมกัน สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตการทำงานพอจะดำรงสถานะอยู่ได้ ไม่ถึงกับดีเลิศและไม่ถึงกับเลวร้าย ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้คณาจารย์ในสถานศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ที่ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบจะได้พิจารณาถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ความถนัดทางวิชาชีพ ของคณาจารย์ เพื่อเป็นแนวทางในการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบแต่ละด้าน ในอันที่จะตอบสนองความต้องการให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 8) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความสุข ความสบาย ที่ได้รับจากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีเจตนาที่ดีต่องาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้ให้มีในระดับสูงขึ้นไป สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525 : 170) ได้เสนอว่า สังคมประชาธิปไตยจำเป็นต้องส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นหมู่คณะ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง และในส่วนของ สมยศ นาวิการ (2529 : 13) ได้สรุปว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการยอมรับความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงยิ่งขึ้น

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่ต่างกันในด้านเพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 เพศชายและเพศหญิง จากผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้านมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประหยัด อนุศิลป์ (2535 : 68) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เกรียงไกร มลิกะวงษ์ (2531 : 76) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวนูเช็ง มะรอซี (2531 : 91) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิคม พรหมย้อย (2529 : 71) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังคง

คล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni. 1970 : 1235 - A) ที่ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโร เคาตี้ รัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมประชาธิปไตย ถือว่าสมาชิกทุกคนของสังคมมีสิทธิและหน้าที่เท่าเทียมกัน สิทธิและหน้าที่ซึ่งได้มาโดยชาติวุฒิ วิทยุฒิ คุณวุฒิ ฐานะ หรือตำแหน่ง ไม่ก่อให้เกิดอภิสิทธิ์เหนือบุคคลอื่นในการดำรงชีวิต คนไทยทุกคนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกัน การที่บุคคลใดเจริญก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่นเป็นความสามารถส่วนบุคคล ไม่เกี่ยวกับโอกาสที่สังคมมอบให้ เพราะสังคมไทยให้โอกาสบุคคลเท่าเทียมกัน (ภิญโญ สาร . 2519 : 17) ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 30) กล่าวว่า ในโลกยุคปัจจุบันความแตกต่างกันในเรื่องเพศ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน สำหรับคณาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในความเป็นจริงมีอาจารย์เพศหญิงหลายคนทำการสอนอยู่ในช่วงอุตสาหกรรมหนัก และมีอาจารย์เพศชาย สอนอยู่ในวิชาช่างตัดผม เสริมสวย และโภชนาศาสตร์

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ในการที่ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบ ได้ยึดเป็นหลักในการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน ตลอดจนการจ่ายบำเหน็จบำนาญ (อภัย ธีรญาโต. 2523 : 2) โดยไม่คำนึงถึงเพศของคณาจารย์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา ให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

2.2 ตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารและผู้สอน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวัง (2516 : 196) มีความเห็นว่าการได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะงานถูกควบคุมน้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การได้เลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังคมถือโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142) ได้กล่าวว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่การได้มีโอกาสที่ได้รับมากกว่าคนอื่น เช่น เงินหรือสิ่งของที่เป็นรางวัล เกียรติภูมิชื่อเสียง การมีอำนาจ เป็นที่ยอมรับนับถือ ส่วนสภาพที่ทางกายปรารถนาได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ส่วนผู้สอน ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในความเป็นจริง อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัด

กรมอาชีวศึกษาส่วนมาก ประสงค์จะเลื่อนขั้นไปเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแทบทั้งนั้น ด้วยสาเหตุ ๑๖ ดังกล่าวแล้ว

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้บริหาร โดยยึดหลักในการบริหารงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งในระบบราชการถือการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 2 ระบบคือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์

2.3 วุฒิการศึกษา คณะจารย์วุฒิปริญญาสายสามัญ และวุฒิปริญญาวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะเหตุว่า ในปัจจุบันนี้ คณะจารย์ปริญญาสายสามัญ และสายอาชีพ มีวุฒิการศึกษาใกล้เคียงกัน สถานการดำรงตำแหน่ง การปฏิบัติหน้าที่สอน การเจริญก้าวหน้าของเงินเดือนและสวัสดิการ มีรายได้จากการสอนนอกเวลา การมีโอกาสนำเงินก้าวหน้าในหน้าที่ราชการจนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ ไม่แตกต่างกัน กับอาจารย์ปริญญาวิชาชีพ แต่ที่เป็นอย่างนี้มีความแตกต่างกันก็คือ

อาจารย์ปริญญาสายสามัญไม่สามารถสอนวิชาชีพเพราะไม่มีทักษะในวิชาชีพนั้นๆ แต่สามารถจัดกิจกรรมเสริมได้ดี สามารถปฏิบัติงานประจำสำนักงานบริหารได้ เช่นงานธุรการ งานเอกสารการพิมพ์ งานแนะแนว กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี งานออกค่ายอาสาพัฒนา ซึ่งเป็นงานเสริมวิชาการอย่างสำคัญ และอาจารย์วิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีเวลาและความพร้อมในด้านนี้

อาจารย์ปริญญาวิชาชีพ ถึงแม้จะสามารถสอนวิชาสามัญได้ แต่ก็คงจะสอนไม่ดีเท่ากับผู้ที่เรียนจบวิชาสามัญโดยตรง แต่ก็เห็นว่าอาจารย์วิชาชีพ มีความแตกต่างออกไปมากได้แก่ สามารถใช้วิชาชีพรายได้พิเศษนอกเวลาได้ สามารถโอนไปอยู่สถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ต้องการทักษะอย่างสำคัญ แม้ชั่วโมงสอนพิเศษก็มีมากกว่าสายสามัญ ทำให้มีรายได้ดีมีคุณภาพชีวิตดีกว่า ฐานะทางวิชาชีพอาจจะได้รับการยกย่องเรียกชื่อเป็น วิศวกร สถาปนิก นักทอกรรม นักสอบบัญชี ช่างศิลปะ ช่างตัดเสื้อ และช่างเสริมสวย ในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าก็ได้รับการพิจารณาก่อน เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้จึงได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า อาจารย์ปริญญาสายสามัญ และปริญญาวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์วิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ อาจารย์วิชาสามัญ เป็นจำนวนมากดังเหตุผลข้อได้เปรียบ ดังกล่าวแล้ว เช่น มีความมุ่งคึกมีใจในตำแหน่งหน้าที่และงานที่ปฏิบัติ มีความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบ ในการบริหารการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา หรือในสถาบันการอาชีวศึกษา ในอนาคตที่จะต้องพบการงานบุคลากรได้พิจารณาเลือกใช้วิธีการคัดสรรตัวบุคคลให้เหมาะสม ในการรับบุคคลเข้าทำงาน การรักษา

ให้คงอยู่ การพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าและการให้ปลดปล่อยออกไปตามวาระทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลดจำนวนอัตรารับราชการแต่เพิ่มอัตราราชการ โดยใช้เงินของสถานศึกษาเอง

2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ คำนิ่ง นกแก้ว (2524 : 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ ดวงแข นรังศิยา (2535 : 75) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมากกว่าครูอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ อมร หนูมาศ (2536 : 81) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ พบว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ สาโรช สีนวล (2534 : 70) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 3 พบว่า ศึกษานิเทศก์ในเขตการศึกษา 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการวิจัยครั้งนี้พบว่า คณะอาจารย์สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์ 1 - 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่าประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า 1 - 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า 1 - 5 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะประสบการณ์ในระดับปานกลาง กำลังเป็นวัยทำงานมีความเข้มแข็งในความคิด และพลังงาน มีการศึกษาที่ดี และต้องการใช้วิชาความรู้มาทำงานด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยไม่คำนึงถึงปัญหาอุปสรรคใด ๆ การที่จะได้ประโยชน์สูงสุดจากการทำงานอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จ จึงเป็นงานของคนในวัยนี้ ส่วนผู้ที่ทำงานใหม่ที่มีอายุราชการน้อย ยังอยู่ในวัยที่ต้องศึกษางาน ยังไม่รู้ทิศทางที่จะดำเนินการไปได้อย่างไร ความสัมพันธ์ในงานอาจจะมีน้อย ทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ และบางคนอาจจะลังเลใจในความคิดว่าจะอยู่ต่อไปหรือจะโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นที่จะมีคุณ ภาพชีวิตที่ดีกว่า ซึ่งถ้ามีโอกาสที่จะทำได้ต้องรีบฉวย

โอกาสนั้นทันที เพราะสิ่งตอบแทนอันเป็นผลประโยชน์อยู่ในระดับน้อย ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากทำงานมานานแล้ว จะไม่กระตือรือร้นมีความเฉื่อยชาในการทำงาน บางคนอาจจะเบื่อหน่ายถึงขั้นขอออกก่อนกำหนดอายุราชการ หรือไปหางานประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้พิเศษ สาเหตุดังกล่าวนี้ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการที่ ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบจะได้ดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่คณาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม ให้มีขึ้นอยู่ในระดับสูง เพราะขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยสร้างความหวังและให้กำลังใจ พร้อมทั้งเงินรายได้ให้พอ สำหรับอาจารย์ที่อายุน้อยมาใหม่ให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขสบายตามสมควร และให้การกระตุ้น ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก ให้ได้รับการศึกษาอบรม คุณานมีประสบการณ์ใหม่ โดยเฉพาะพิจารณาเลื่อนขั้นและตำแหน่งให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ก็จะทำให้เกิดความหวัง มีขวัญและกำลังใจ มีความพอใจที่ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีเอตะทัตตะในวิชาชีพอย่างสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ให้แสดงความพึงพอใจและให้ความคิดเห็นพบว่า ได้มีคณาจารย์เพศชาย วุฒิวิชาชีพ ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ได้แสดงความความคิดเห็นและเสนอแนะมามาก ส่วนเพศหญิง วุฒิอาชีพและสามัญ ประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป แสดงความคิดเห็นมามาก พอสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาพงานที่ท้งในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจมาก ในสภาพการทำงานในตำแหน่งนี้ แต่ผู้สอนส่วนใหญ่ยังไม่พึงพอใจเท่าที่ควร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุเกิดจากยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพบริเวณทั่วไปไม่สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามดี งานมีมากเกินไปแต่มีบุคลากรน้อยทำให้ต้องทำงานหนักมาก จึงควรที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะได้ปรับปรุงที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะอาดเป็นระเบียบ แบ่งงานให้เสมอภาคกัน และแก้ไขเรื่องการเงินให้อาจารย์ได้รับความยุติธรรม

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีความพึงพอใจ และมีความสัมพันธ์กันดีกับผู้บังคับบัญชา แต่ผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่ายังไม่พึงพอใจ เพราะเป็นการบริหารแบบเจ้านายกับลูกน้อง หรือแบบผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความเป็นกันเอง คอยรับคำสั่งเพื่อมาปฏิบัติอย่างเดียว อาจารย์จะมีความสัมพันธ์กันดีกับกลุ่มทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน ส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกลุ่มงานจะไม่สนิทใกล้ชิด จึงควรที่จะบริหารงานแบบกระจายความรับผิดชอบ ดูแลกลุ่มงานอย่างใกล้ชิดให้มาก และแบ่งงานให้ทำเสมอกัน ขณะเดียวกัน ควรใช้หลักการบริหารตาม

ทฤษฎีแซดของ วิลเลียม โออุชิ ที่ว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน มีความเป็นกันเอง วางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ดำเนินงานและติดตามผลงานร่วมกัน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีความพึงพอใจสนิทสนมกันดี แต่ผู้สอนเพศชายและเพศหญิงส่วนมากเห็นว่า พึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้สอนจะพึงพอใจมากและมีความสัมพันธ์กันดีมากในกลุ่มที่ทำงานด้วย ช่วยเหลืองานกันดีมีความใกล้ชิดสนิทสนม แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกลุ่มจะขาดความสนิทสนม การมีงานมากแต่บุคลากรน้อย ทำให้โอกาสทำกิจกรรมร่วมงานมีน้อยด้วย จึงควรที่ผู้บริหารจะจัดกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น จัดสรรงานให้เสมอภาคตามความถนัด และหมุนเวียนงานกันไป ตามโอกาสอันควร คอยกำกับดูแลเป็นเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งผู้บริหารและผู้สอนมีความเห็นว่า ได้รับเงินเดือนน้อย ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ปฏิบัติซึ่งมีมาก และไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเฉพาะไม่คุ้มกับงานที่ทำและตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอยู่ ส่วนด้านสวัสดิการได้รับการจัดสรรให้มือน้อยเช่นเดียวกัน แม้จะจัดให้มือน้อยบ้างก็ไม่ได้เท่าที่ควร จึงสมควรที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ตามความอัตราระยะในการปฏิบัติงาน โดยถือผลงานที่ปฏิบัติเป็นสำคัญ ยิ่งกว่าการพิจารณาจากความใกล้ชิดของคนข้างเคียง และถ้าทำได้ควรจะทำให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการให้เสนอมาตามลำดับขั้น ส่วนในด้านสวัสดิการนั้น ในระดับสถานศึกษาควรจะให้ได้รับความสะดวกสบาย ตามสมควร เสมอภาคและยุติธรรม ในเรื่องบ้านพัก ยานพาหนะ ครุภัณฑ์เครื่องใช้ในการทำงาน เงินรายได้พิเศษและการเบิกจ่ายต่าง ๆ

5. ด้านโอกาสก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารมีความพึงพอใจ ส่วนผู้สอนเห็นว่ายังไม่มีโอกาสหรือโอกาสน้อย จึงปล่อยให้เป็นไปตามโอกาสที่จะอำนวย อยากจะให้มีการสอนเลื่อนขั้นตามความรู้ความสามารถ แต่แม้จะมีโอกาสบ้างก็ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำปริมาณงานเสนอผลงานเลื่อนตำแหน่ง จึงมีข้อเสนอว่า ควรจะกระตุ้นให้อาจารย์ได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าตามสมควร โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ทำผลงาน สนับสนุนให้วิเคราะห์วิจัยสร้างผลงานให้ได้รับผลสำเร็จเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำไปใช้ ควรช่วยเหลือแนะนำติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ให้เห็นความสำคัญในประเด็นนี้

6. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้สอนยังไม่มี ความพึงพอใจเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูงมองไม่เห็นผลงาน ขาดแรงจูงใจเท่าที่ควร ส่วนผู้สอนเห็นว่า มีขวัญและกำลังใจน้อยเพราะผู้บริหารไม่ได้สร้างขวัญและกำลังใจให้ขึ้นเลย การให้กำลังใจยังไม่ทั่วถึง การยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน ควรจะมี เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะทำงานแบบต้องมุ่งผลงาน ไม่ได้เสนอความคิดเห็น ขาดความมั่นใจและจริงใจในการทำงาน ที่พบเห็นปกติก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเคร่งครัด งานมาก จริงจังในการทำงาน แต่ไม่ได้ติดตามงานให้คำแนะนำที่ดีเท่าที่ควร สมควรที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปรับพฤติกรรมกรบริหาร โดยการปรับปรุงจิตใจถึงสมัยที่ยังเป็น

อาจารย์สอน ให้มีแนวความคิด คำพูด และการกระทำที่คิดเสียใหม่ โดยมีความใจกว้าง คิด และพูดแบบเป็นกลาง ๆ ในทางสร้างสรรค์ พร้อมจัดงานบำรุงขวัญให้กำลังใจตามโอกาสอันควรแล้ว ผลิตีแก่งานก็จะตามมา อนึ่ง การจัดให้มีการนิเทศงานและประชุมเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ ให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาตนเองก็จะเป็นผลดีได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 7 โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และ สมิท (Smith)
2. ควรจะได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป
3. ควรจะได้มีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้อำนวยการและอาจารย์สอนที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป ในระดับประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Pibulsongkram Rajabhat University