

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จ.ร้อยเอ็ด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

ความหมายและหน้าที่ทางการบริหาร

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่จัดตั้งขึ้น โดยมีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลในชาติให้เจริญงอกงามตามจุดหมายของสังคม ซึ่งในสังคมมีกิจกรรมที่ต้อง ดำเนินการร่วมกันหลายด้าน กิจกรรมแต่ละด้านของสังคมย่อมมีหน่วยงานทางสังคมแต่ละ ประเภทรับผิดชอบ สถานศึกษาก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา บุคคลให้แก่สังคม การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีระเบียบ แบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จำเป็นต้องมีการ จัดการหรือการบริหาร ดังนั้น การบริหารจึงมีความจำเป็นต่อสถานศึกษาและงานของสถานศึกษา เป็นอย่างยิ่ง การบริหารการศึกษาเป็นสาขาหนึ่งของการบริหาร ซึ่งได้รับการพัฒนาจนมี ลักษณะเฉพาะของการบริหาร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 1-4) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร (Administrative function) ส่วนผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใน องค์กรธุรกิจเรียกว่า ผู้จัดการ (Manager) ในองค์กรของรัฐเรียกว่าผู้บริหาร (Administrator) ดังนั้นในองค์กรธุรกิจจึงใช้คำว่า การจัดการ (Management) ส่วนในองค์กรของรัฐใช้คำว่า การบริหาร (Administrator) ทั้งนี้ความมีประสิทธิภาพ หมายถึงการกำหนดงานที่จะทำได้ อย่าง ถูกต้องถูกทิศทางและทำให้บรรลุผลได้ ส่วนความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานเป็นไป ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหน้าที่ทางการบริหารนี้ จำแนกเป็น 4 หน้าที่ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่การวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่งๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมาย และแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การ และขอบข่ายงานเฉพาะขององค์การ หรือที่ทำให้้องค์การแตกต่างจากองค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่้องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึง วิธีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับ้องค์การ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อ้องค์การจัดทำจุดหมาย และแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้าง้องค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ของ้องค์การนั้น การออกแบบโครงสร้าง้องค์การ เป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ เนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง้องค์การเกิดขึ้นมากมาย

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายของ้องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าว ได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ (Motivation) ภาวะผู้นำ (Leadership) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และการบริหารกลุ่ม (Group) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานของ้องค์การบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกใน้องค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของ้องค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกใน้องค์การ

จำเนียร พลหาญ (2553 : 1) ได้กล่าวว่า สังคมมนุษย์มีวิวัฒนาการมาตามลำดับอันเกิดจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกในสังคมนั้นๆ ประสบความสำเร็จบ้างล้มเหลวบ้างซึ่งถือเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์ในการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง นั้นเรียกโดยรวมว่าเป็นการบริหาร ซึ่งในปัจจุบันถือว่า อาชีพนักบริหารเป็นอาชีพชั้นสูงที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ที่จะนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำงานการบริหาร สามารถแยกความหมายได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ มองการบริหารเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งถือว่าการบริหารมีฐานะเป็นวิชาๆ หนึ่ง ซึ่งจัดสอนในสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี กฎเกณฑ์ วิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกลักษณะหนึ่งมองว่าการบริหารเป็นกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษา

จำเนียร พลหาญ (2553 : 3-4) กล่าวว่า การบริหารใดๆ ก็ตามสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำให้สำเร็จ ตามการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยหลักวิชา เป็นเครื่องมือในการบริหาร ในอดีตวิธีการทำงานหรือหลักปฏิบัติในการทำงาน สันนิษฐานว่ามีการถ่ายทอดตามเครือญาติและ เรื่อยมาถึงคนใกล้ชิด ตามลำดับจนถึงปัจจุบัน ความก้าวหน้าในการพัฒนาด้านต่างๆ โดยเฉพาะการศึกษาทำให้มีการจัดการเรียนการสอนเป็นวิชาหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอด (Concept) ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) และการลงสรุปความเห็น (Generalization) เป็นแนวคิดความเชื่อในการทำงาน เรียกว่า “ทฤษฎี” ที่บอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะอธิบายและคาดคะเนปรากฏการณ์ต่างๆ

เชื่อกันว่าการบริหารได้เกิดขึ้นมานานแล้วในอดีต ที่มนุษย์อยู่ร่วมกันใหม่ ซึ่งในแต่ละสังคมจะมีผู้นำกลุ่มหรือผู้นำเผ่า ถือเป็นศูนย์กลางในการทำงานต่างๆ ของกลุ่ม ซึ่งในตอนแรก อาจจะเป็นการทำงานแบบลองผิดลองถูก และเกิดการเรียนรู้ถ่ายทอดสู่ลูกหลานในรุ่นต่อๆ มา ปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะกับยุคสมัย

สรุปคือ การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง โดยใช้ทรัพยากรอย่างที่มีให้เกิดประสิทธิภาพด้วยเทคนิคต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารหน่วยงานต้องเข้าใจจิตวิทยาของมนุษย์ เพื่อจะได้เข้าใจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะเสริมแรงให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในหน่วยงานไม่ได้รับความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่จะเป็นการยากยิ่งที่จะทำให้ภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน ดังนี้

1. บุคคล คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดการงานที่ดี ปัจจัยด้านเพศ เพศหญิงมีความอดทนที่จะต้องทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดมากกว่าเพศชาย อายุ ผู้ที่อายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย ความสามารถส่วนบุคคล งานบางอย่างต้องการความสามารถเฉพาะตัว ความสามัคคีในหมู่คณะมีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาบุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย ด้านชาวปัญญา ผู้ที่มีชาวปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำมักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย เพราะคิดว่าเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับ ความสามารถของเขา บุคลิกภาพ คนที่มีอาการของความเครียดมักจะไม่พอใจในงานมากกว่าคนปกติและเรื่องของระดับเงินเดือน ผู้มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2. งานในแต่ละงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไป กับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วย จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน สถานะทางอาชีพ ตำแหน่งทางการงานมีผลต่อการทำงาน โครงสร้างของงาน คือความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงแสดงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อม สะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. การจัดการ ด้านการจัดการที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจ ในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน รายรับในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นเดียวกับ รายรับ ซึ่งบุคลากรบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าใน การทำงาน โอกาส ก้าวหน้า โอกาสที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพ หลายอาชีพ ส่วนอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดการ ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้ คนเรามีความสุขในที่ทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบการทำงานมี ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและ ตำแหน่งด้วย การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้ นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศงานและบุคลากรที่ ปฏิบัติงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มักจะมี ความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะต้องปรับปรุงแก้ไขการทำงาน อย่างไร ข่าวสารจากหน่วยงานจึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3.2 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการนั้น ส่วนหนึ่งมีผลมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ไว้หลายท่าน ดังนี้

วิชัย แหวนเพชร (2544 : 52) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและร่าเริง เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบที่มุ่งมั่น จนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ ความก้าวหน้าในงาน และความยุติธรรมของผู้บริหาร

วิชชุดา หุ่นวิไล (2545 : 59) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบ ในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุพัฒน์ ทองจันทร์ (2547 : 15) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุข เจตคติที่ดีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหวังขององค์กร บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องบางอย่าง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงานและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งความพึงพอใจที่ต่อองค์ประกอบต่าง ๆ นี้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลง

จางจิน สุขสิงห์ (2547 : 33) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีโดยรวมของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและทางจิตใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรักงาน มีความกระตือรือร้น สนุกกับงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงาน และพร้อมที่จะทำงานเต็มกำลังความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เทื่อน ทองแก้ว (2549 : 3) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว และด้วยความเต็มใจ งานที่รับผิดชอบจะสำเร็จได้รวดเร็ว ทำให้งานไม่คั่งค้าง และยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจที่เห็นความกระตือรือร้น สุขภาพจิตในการทำงานก็จะดีด้วย

เซอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 112) ให้ความเห็นว่า ความพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับทัศนคติต่างๆ เป็นผลมาจากงานและปัจจัยอื่นๆ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหารการบังคับบัญชา การนิเทศ รายได้ ความสำคัญระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและอื่นๆ

สเทร่าและเซเลส (Strauss and Sayles, 1960 : 121) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคคลจะพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971 : 254) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กันกับลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ

2. การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ และการนิเทศที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจางานได้

3. ความมั่นคงในงาน ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยสูง

4. เพื่อร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ความพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง องค์กรประกอบส่วนนี้ส่วนใหญ่มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีส่วนสำคัญสำหรับเขา มากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายจะมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ ถ้างานใดได้ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน องค์กรประกอบนี้จะมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่า องค์กรประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ ส่ง ข้อเสนอเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อลาออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัยและวันหยุดพักผ่อนต่างๆ

เฟรนช์ (French. 1994 : 111) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจจะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล ความพึงพอใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน

คาซิโอ (Cascio. 2003 : 339-340) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Career success) หมายถึงความก้าวหน้าในงาน (Occupational advancement) ซึ่งพนักงานจะได้รับการจูงใจและสร้างมูลค่าให้กับงาน ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึง ความสำเร็จในงานอาชีพ ความพึงพอใจในงาน การเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

ทiffin และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1965 : 339) ได้กล่าวสรุปถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ว่าด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. สภาพการทำงาน
2. การจัดดำเนินงาน
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศ
8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และกรอย (Guilford and Gray, 1970 : 171) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

จากที่มีผู้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่าเป็นความรู้สึกที่ดี และพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความสุขกายสุขใจ และความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่องานในด้านต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการที่มีทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ซึ่งทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อวามมนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วจะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากชนตลงไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

2.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์อยากได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนทั้งหมดยังไม่ได้รับการตอบสนอง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว ก็จะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจนการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้าง สรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องต้องการสิ่งอื่นได้อีก ชีวิตของเขาถือว่าได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทานสิ่งอื่นๆ

นอกจากนี้จะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลองและการศึกษาชีวิตประวัติเพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้นอีก ตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระภิกษุ Catholic อาศัยกรรมชีวิตอยู่รอดโดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่นๆ และแรงผลักดันของความต้อการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

2.1.2 ความต้องการจากความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้อการความปลอดภัยเป็นความรู้สึกที่ต้อการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครองได้อยู่ในสังคมที่มีระเบียบ มีกฎหมายคุ้มครองที่จะช่วยให้พ้นอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงความรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ

ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขั้นและตามใจ มากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้อุ่นหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล คนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคล รู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

2.1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่มีมิตรสัมพันธ์ กับคนต่างๆ ไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในสังคม โดยมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีความ รู้สึกว่าต้องเป็นหนึ่งในหน่วยงาน ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยา หรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการเกิดหุลสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation)

สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความของคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเอง เมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

2.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)

ต้องการได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละคนมีความมากน้อยแตกต่างกันบางคนพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ และบางคนต้องการระดับนานาชาติ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญทำให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถออกมา

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว ผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่อง ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) 1. ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง 2. ความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่อง ชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่อง ก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่าการตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามปีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่างๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่อง นับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามปีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามปีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้ง

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่อง โดยทั่วไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า การมีผลกำลังการมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นารับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่อง เป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

2.1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนิกคิต (The Needs For Self Actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้น ข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากเป็นในสิ่งที่ตนเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้ บุคคลนั้นก็ผลึกชีวิตของตนให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเองด้วย

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นอื่นๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง”

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงไม่ได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันเป็นคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่นๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่างเช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกด ความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่ามันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกที่อยู่ข้างอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่างๆทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึง การมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพโดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้วถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลายๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจ

ตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่ายๆ ว่า ถ้าเขาดกลงเป็นตำรวจสืบสวนเขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ทำไมทุกๆ คนจึงไม่สัมผัสผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมากมนุษย์ แม้จะไม่ใช้ทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตนจากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่าการรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมากเพียง 1% ของประชากรที่ Maslow ประมาณ Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่า ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าศักยภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคม มีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะ เช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่นจัดพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (Unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้ เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือจัดข้อผิดพลาดต่างๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายทั้งปริมาณและขอบเขต เพราะมนุษย์อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การกำหนดความต้องการปัจจัยพื้นฐานจึงแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ในด้านกำหนดสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่เหมาะสมกับความต้องการ

2.2 ทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1979 : 113-115) เสนอทฤษฎี (Two Factor Theory) ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของ Maslow ส่วนทฤษฎีของ Herzberg มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มปัจจัยแรงจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงานหรือองค์ประกอบของงานซึ่งประกอบด้วย 11 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน แล้วยังหมายถึงสถานการณ์ ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with junior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with superior) หมายถึงการติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในลักษณะผู้ใต้บังคับ บัญชาให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peer) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.6 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.8 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถหรือยุทธธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

2.9 นโยบายการบริหาร (Company Police and Administrations) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ ติดต่อบริการภายในองค์การ

2.10 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Lire) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

จากทฤษฎีความต้องการของเฮอริชเบอร์ก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในการทำงานแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูง ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเพียงพอ การทำงานก็จะมีความสุขและก็จะส่งผลต่องานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงได้

2.3 ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 507-532) เป็นผู้หนึ่งที่สนับสนุนความคิดของมาสโลว์ (Maslow) และได้ทำการปรับปรุงทฤษฎีลำดับขั้นเป็น 3 ลำดับขั้น โดยเรียกว่า Alderfer's Existnce-Relatedness Growth Theory หรือ ERG Theory โดยมีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ดังนี้

2.3.1 ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการรอด โดยจะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

2.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ แต่อัลเดอร์เฟอร์ ให้ความสำคัญกับความต้องการนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

2.3.3 ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า ความต้องการนี้เป็นผลมาจาก การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา จะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคน

2.4 ทฤษฎี เอ็กซ์ และทฤษฎี ยาย ของแม็คเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) แม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1966 : 80-82) ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนคือ ทฤษฎีเอ็กซ์และทฤษฎีวาย ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทฤษฎีที่แตกต่างกันว่าจะมีลักษณะดังนี้

ทฤษฎี X (Theory X) แม็คเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐาน และให้ความสำคัญกับคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิต เช่นเดียวกับเงินทุน และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร คนได้รับแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจทางบวกด้วยการตอบแทนด้านการเงิน ผลประโยชน์อย่างอื่น การขู่เข็ญคุกคามด้วยการลงโทษเป็นแรงกระตุ้นทาง แม็คเกรเกอร์ ได้สรุปพฤติกรรมเกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กำกับ (Directed) หรือข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์

4. สภาพบุคคลต่างๆ ไป เรียนรู้สิ่งต่างๆ ภายใต้สภาวะอันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5. ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่มีความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎีเอ็กซ์ นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง เน้นการจูงใจ คอยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่นๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับหนึ่ง คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการ มีการสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก

โดยสาระสำคัญ ทฤษฎี X ซึ่ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องการบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้จะมีได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีการลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y (Theory Y) คนจะทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับคนจะทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือพักผ่อน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการควบคุมงาน ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างขวางทำให้เกิดข้อมูลสมมติฐานเกี่ยวกับคนชั้นใหม่ ซึ่งแม็คเกรเกอร์ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ลักษณะของคนทั่วไปไม่ใช่จะไม่ชอบทำงานเสมอไป แต่งานดังกล่าว เป็นสิ่งที่ดีหรือเลว สำหรับคนย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ถ้างานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสมก็อาจเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองสิ่งจูงใจคนได้ ในทางกลับกันหากงานนั้นเป็นงานในลักษณะของการบังคับลงโทษ คนก็จะไม่ชอบ

2. การควบคุมและการคาดโทษต่างๆ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนเกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้คนใช้ดุลยพินิจของตน (Self-Direction) และควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะนี้กำลังปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การที่คนทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรย่อมเป็นเหตุเป็นผลกับโอกาสที่คนจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจ ตามความพึงพอใจของตนด้วย

4. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงอย่างเดียวนั้น สืบเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยผ่านมามากกว่าความจริงแล้ว หากงานต่างๆ ได้มีการจัดการที่เหมาะสม คนก็จะยอมรับและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้นด้วย

5. หากเข้าใจคนโดยถูกต้องแล้ว คนจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือ จะมีความคิดที่ดีฉลาด และมีความริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรได้อย่างดีจากทฤษฎีดังกล่าวนี้ทำให้เห็นได้ว่าการบริหารงานบางครั้งยังมิได้เข้าถึงคนอย่างแท้จริง ทำให้การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปอย่างไม่เกิดประโยชน์เต็มที่ ผู้บริหารที่ดีจึงควรตั้งสมมติฐานคนเป็นทฤษฎีไว้ก่อน แล้วพิจารณาวิธีการบริหารให้เหมาะสม ทฤษฎีทั้งสองนี้แสดงถึงทรรศนะของผู้บริหาร ที่พยายามจะเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือการสนองความต้องการของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยข้อสมมติฐานตามทฤษฎีเอ็กซ์จะให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความมั่นคงของคนงาน ส่วนข้อสมมติฐานตามแนวทฤษฎีวาย จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คิดคำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

จะเห็นได้ว่าการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนตามแนวคิดของ แม็คเกรเกอร์ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่คำนึงถึงการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของคนในองค์การได้ดี

จากการศึกษา ทฤษฎี X และทฤษฎี Y สรุปได้ว่า ทฤษฎีเอ็กซ์ มองว่าคนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยอย่างหนึ่งในการผลิตเช่นเดียวกับเงินทุนและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการผลิต และจะต้องควบคุมโดยฝ่ายบริหาร สำหรับทฤษฎีวาย เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง เป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง และการดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จได้โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง

2.5 ทฤษฎีความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมลเคลแลนด์ (McClelland, 1965 : 43) ได้แบ่งผลการศึกษาข้อมูลที่ได้รับจากการทดสอบเป็นสามเรื่อง แต่ละเรื่องมีลักษณะตรงกันเกี่ยวกับความต้องการของคน ซึ่งมีความสำคัญสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล และได้สรุปว่าคนมีความต้องการ 3 ประการ คือ

2.5.1 ต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่างๆ หรือการได้สายบังคับบัญชาหลายๆ อย่าง

2.5.2 ต้องการความผูกพัน (Need of Affiliations) เป็นความต้องการที่จะสร้างความเป็นมิตรภาพ และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

2.5.3 ต้องการมีอำนาจบารมี (Need of Power) ได้แก่ความต้องการที่จะได้ควบคุมผู้อื่นและให้คุณให้โทษผู้อื่น และการมีหน้าที่ความรับผิดชอบในบุคคลอื่น

พื้นฐานของทฤษฎีของแมลเคลแลนด์ จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล คนจะถูกกดดันด้วยความต้องการต่างๆ แต่ละความต้องการจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพสูง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรโดยเฉพาะความต้องการพื้นฐานทางสังคม การมีส่วนร่วมและการได้รับการยกย่องทางสังคม นอกจากนั้นปัจจัยจูงใจเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจ

ตารางที่ 1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

รายการ	แมลเคลแลนด์ (McClelland. 1965)	มาสโลว์ (Maslow. 1970)	อัลเดอร์ เฟอร์ (Alderfer. 1972)	เฮิร์ช เบิร์ก (Herzberg . 1979)	สรุป จำนวน ทฤษฎี
1. ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓	4
2. การได้รับการ ยอมรับนับถือ		✓	✓	✓	3
3. ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	✓	✓		✓	3
4. ความรับผิดชอบ				✓	1
5. ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	✓	✓	✓	✓	4
6. รายได้และสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	4
7. โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าใน อนาคต	✓	✓		✓	4
8. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา				✓	1
9. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	4
10. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	4
11. สถานะทางอาชีพ				✓	1
12. สภาพการทำงาน	✓			✓	2
13. การปกครอง บังคับบัญชา	✓			✓	2
14. นโยบายการบริหาร	✓			✓	2
15. ชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว				✓	1
16. ความมั่นคงในการ ทำงาน		✓	✓	✓	3

จากตารางโดยสรุป ผู้วิจัยเลือกข้อที่มีความถี่ 3 ขึ้นไป ได้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการทำงานให้สำเร็จ ถ้าผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานนั้น มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมาก

การจูงใจ (Motivation) เป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคน ให้มีความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาแก่งานที่ทำ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นเครื่องล่อสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหาร หน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 17 ด้าน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Incentive) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัลเป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Condition to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะ使人มีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน
9. สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
10. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส
11. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จเป็นที่พอใจ
12. ด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือและสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความสามารถในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และความสามารถในการช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาต่างๆ ในการทำงาน
13. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภท/เนื้องาน ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานตรงกับความสามารถของตำแหน่งหน้าที่ และเป็นงานที่น่าสนใจในการสร้างประสบการณ์ และเป็นงานที่มีความท้าทายให้ปฏิบัติ
14. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
15. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ได้อบรมหรือดูงาน เพิ่มพูนประสบการณ์แก่ตนเอง
16. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร ติดต่อบริการภายในองค์กร
17. ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานอย่างยุติธรรม การมอบหมายงานที่เหมาะสม และการพิจารณาผลการทำงานของครู

อย่างไรก็ตาม สิ่งจูงใจทั้ง 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) นั้น เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพล โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

1. สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง
2. สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ

ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) นั้นเป็นสิ่งจูงใจที่มักจะ เป็นเรื่องที่สามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับในหุ้ คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระดับอาชีพ คือ อาชีพนั้นอยู่ในลักษณะหรือความนิยมของคนหรือไม่ อย่างไร ถ้าอาชีพอยู่ในลักษณะสูง เป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นสิ่งที่พึงพอใจของผู้ ประกอบอาชีพนั้น
 2. สถานภาพการทำงานต่าง ๆ อยู่ในลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน
 3. ระดับอายุ พบว่า บางครั้งก็มีความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน บางครั้ง ก็ไม่มีความสัมพันธ์
 4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้พิเศษ ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเรื่อง สถานภาพการทำงานซึ่งประกอบด้วยภาระงาน และเรื่องของอายุมาเป็นตัวแปรอิสระในการ วิจัยด้วย นอกจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ยังมีสิ่งจูงใจและเครื่องล่อใจ สิ่งจูงใจ ที่สำคัญ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เป็นต้น ส่วนเครื่องล่อใจในการทำงานเชื่อกันว่า คือ เงิน แต่เงิน อย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานยังมีปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
- โดยสรุปแล้วองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ คือ การจูงใจซึ่ง หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีความ สำคัญต่อองค์การ ผู้บริหารและบุคลากรด้วย ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในของ บุคคลจึงเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของความต้องการของคน และ แนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยทางองค์การจึงเน้นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดย ไม่สนใจในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด

ลักษณะภูมิประเทศ จังหวัดร้อยเอ็ด

อาณาเขต

ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดยโสธร

ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดกับจังหวัดสุรินทร์และจังหวัดศรีสะเกษ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดร้อยเอ็ด มีทั้งหมด 8 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยอาชีวศึกษา ร้อยเอ็ด วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ วิทยาลัยการอาชีพโพหนอง วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย และวิทยาลัยการอาชีพพนมไพร ซึ่ง ทั้ง 8 สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรระดับต่างๆ ประกอบด้วย ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยแบ่งออกเป็น 9 หมวดวิชาชีพ ได้แก่ หมวดวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม หมวดวิชาชีพพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ หมวดวิชาชีพ เกษตรกรรม หมวดวิชาชีพประมง หมวดวิชาชีพคหกรรม หมวดวิชาชีพอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว หมวดวิชาชีพอุตสาหกรรมสิ่งทอ หมวดวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหมวด วิชาชีพศิลปหัตถกรรม

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 8 สถานศึกษา มีแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาของชาติ กรอบมาตรฐานหลักสูตรอาชีวศึกษารวมทั้งหลักการจัดการอาชีวศึกษา บริบทคุณภาพของอาชีวศึกษาที่มุ่งหวัง ดังต่อไปนี้

1. การมีคุณธรรมนำอาชีพ
2. จัดหลักสูตรฐานสมรรถนะ
3. การบริหารจัดการยุคใหม่
4. ร่วมสร้างภาคีเครือข่าย
5. เน้นบริการวิชาชีพ
6. ส่งเสริมสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม
7. สร้างผู้ประกอบการอาชีวะยุคใหม่
8. มุ่งเน้นมาตรฐานวิชาชีพ
9. สร้างมาตรฐานความรู้
10. เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกที่ดี
11. ให้สถานศึกษาเป็นฐานแห่งการเรียนรู้
12. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
13. สร้างเป็นภาวะผู้นำ
14. ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
15. ดำเนินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดหาทุนการศึกษา ทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีโครงการ แลกเปลี่ยนครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานภายนอกที่ตรงกับ สาขาวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการประกาศเกียรติคุณยกย่องในเรื่องคุณงามความดี รวมถึงความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติด้วย

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด

วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยน้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่ การเรียน การสอน มุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งใน ด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ความต้องการของตลาดแรงงานและก้าวหน้าเทคโนโลยีภายใต้ปรัชญาประจำสถานศึกษา ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา พัฒนาสังคม

วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนเทวภิบาล ตำบลในเมือง อำเภอ เมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีบริเวณพื้นที่ 37 ไร่

ตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	72
พนักงานราชการ	2
ลูกจ้างประจำ	12
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	61
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	43
รวม	195

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน	2,336 คน
จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน	1,177 คน
รวมทั้งสิ้น	3,513 คน

วิสัยทัศน์

“มุ่งเน้นจัดการอาชีวศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งในด้านการผลิตและพัฒนา กำลังคน ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ความต้องการ ของ ตลาดแรงงานและก้าวหน้าเทคโนโลยี”

พันธกิจ

1. จัดการเรียนรู้ และฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาองค์ความรู้ การวิจัย นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริม การจัดการศึกษา
4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ ระดมทรัพยากร เพื่อ สนับสนุนการบริหาร

อัตลักษณ์

ฝีมือเด่น เป็นคนดี มีจิตอาสา

เอกลักษณ์

บริการ

เป้าหมาย

เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ทั้งภาครัฐ เอกชน และ อาชีพอิสระ มีความเชื่อมั่นในวิชาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ เพียงพอสำหรับใช้ศึกษาต่อใน ระดับ ที่สูงขึ้น และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข

2. หลักสูตรการเรียนการสอน

เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมในระดับชั้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ดังนี้

ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

1. สาขาวิชาช่างยนต์
2. สาขาวิชาช่างกลโรงงาน
3. สาขาวิชาช่างโลหะการ
4. สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
5. สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
6. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
7. สาขาวิชาช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม
8. สาขาวิชาช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

1. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด เป็นวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตั้งอยู่เลขที่ 181 ถนนสุริยเดชบำรุง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นที่ดินของราชพัสดุ มีพื้นที่ 5 ไร่ 1 งาน 78.2 ตารางวา

ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	41
พนักงานราชการ	4
ลูกจ้างประจำ	10
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	11
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	21
รวม	95

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 1,473 คน

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 932 คน

รวมทั้งสิ้น 2,405 คน

วิสัยทัศน์

“วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด มุ่งจัดการศึกษาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของการดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาประเภทวิชาพณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรมให้ได้มาตรฐานวิชาชีพโดยบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมด้วยการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
2. จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น
4. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ มุ่งสู่ความเป็นผู้นำ เพื่อบริการทางวิชาการ และวิชาชีพ ด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี

ปัจจุบันเปิดสอน 5 ประเภทวิชา 9 สาขาวิชา ดังนี้

ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

1. สาขาวิชา การโรงแรมและการท่องเที่ยว

ประเภทวิชาคหกรรม

2. สาขาวิชา ผ้าและเครื่องแต่งกาย

3. สาขาวิชา อาหารและโภชนาการ

4. สาขาวิชา คหกรรมศาสตร์

ประเภทวิชาศิลปกรรม

5. สาขาวิชา ศิลปกรรม

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ

6. สาขาวิชา การบัญชี

7. สาขาวิชา การตลาด

8. สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

9. สาขาวิชา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด

วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตั้งอยู่เลขที่ 177 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000 มีเนื้อที่ 25 ไร่

ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	34
พนักงานราชการ	7
ลูกจ้างประจำ	10
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	42
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	22
รวม	120

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน	1,142 คน
จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน	527 คน
รวมทั้งสิ้น	1,669 คน

ปรัชญา

วิชาการดี ฝีมือเลิศ ประเสริฐน้ำใจ วินัยเคร่งครัด มัธยัสถ์และซื่อตรง

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด มุ่งเน้นจัดการศึกษาที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรในสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐาน สนับสนุนรายได้ ส่งเสริมการวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ การพัฒนาบุคลากรการบริหารจัดการ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

พันธกิจ

- พันธกิจที่ 1 ผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพด้านวิชาการและวิชาชีพในทุกกระดับ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและวัฒนธรรมและสนองความต้องการตลาดแรงงาน
- พันธกิจที่ 2 สนับสนุนกิจกรรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างความมีระเบียบวินัยและสนองตอบต่อชาวปัญญาและอารมณของผู้เรียน
- พันธกิจที่ 3 สนับสนุนงานวิจัยนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานการสร้างงาน สร้างรายได้แก่ผู้เรียน
- พันธกิจที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย
- พันธกิจที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนและทำนุบำรุง ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

หลักสูตรที่เปิดสอน ได้เปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เปิดสอน 12 แผนก ดังนี้

1. แผนกวิชาช่างยนต์
2. แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
3. แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะ
4. แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
5. แผนกวิชาช่างไฟฟ้า
6. แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
7. แผนกวิชาการบัญชี
8. แผนกวิชาคอมพิวเตอร์
9. แผนกวิชาเลขานุการ

10. แผนกวิชาคหกรรมทั่วไป
11. แผนกวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
12. แผนกอาหารและโภชนาการ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เปิดสอน 9 แผนก คือ

1. แผนกวิชาช่างยนต์
2. แผนกวิชาช่างเทคนิคอุตสาหกรรม
3. แผนกวิชาช่างเทคนิคการผลิต
4. แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
5. แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
6. แผนกวิชาการบัญชี
7. แผนกคอมพิวเตอร์
8. แผนกเลขานุการ
9. แผนกเชื่อมโลหะการ

หลักสูตรเสริมวิชาชีพ

มัธยมศึกษา รับนักเรียนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษา
(ขยายโอกาส) ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

รับนักศึกษาจากประชาชนทั่วไป

บริบทของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ เลขที่ 235 หมู่ 4 ตำบลนิเวศน์ -
อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ระหว่าง กิโลเมตรที่ 128-129 ถนนแจ้งสนิท เส้นทางร้อยเอ็ด --
อุบลราชธานี อยู่ห่างจากตัวจังหวัด 8 กิโลเมตร ห่างจากตัวอำเภอธวัชบุรี 2 กิโลเมตร อยู่ห่างจาก
กรุงเทพมหานคร 520 กิโลเมตร มีพื้นที่ 773 ไร่

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการเปิดสอน หลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และหลักสูตรวิทยาศาสตร
บัณฑิตในระดับปริญญาตรี (หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี หลังอนุปริญญา) ในการเปิดสอนและฝึกอบรม
วิทยาลัยได้ทำการเปิดสอนและฝึกอบรม วิทยาลัยได้ทำการเปิดสอนหลากหลายสาขาวิชา
ตามความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงาน ทั้งประเภทวิชาเกษตรกรรม พาณิชยกรรม
ช่างอุตสาหกรรม และบริหารธุรกิจ

ตารางที่ 5 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	40
พนักงานราชการ	11
ลูกจ้างประจำ	20
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	8
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	21
รวม	105

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพหนอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน	797 คน
จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน	364 คน
รวมทั้งสิ้น	1,161 คน

ปัจจุบันวิทยาลัยได้เปิดสอนใน 7 แผนกวิชา ได้แก่

1. แผนกวิชาพืชศาสตร์
2. แผนกวิชาสัตวศาสตร์
3. แผนกวิชาอุตสาหกรรมเกษตร
4. แผนกวิชาการประมง
5. แผนกวิชาพื้นฐาน
6. แผนกวิชาบริหารธุรกิจ
7. แผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม

ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งวิทยาลัยฯ ได้จัดการศึกษาตามโครงการปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิต เปิดโอกาสให้บุตรหลานของเกษตรกรที่ยากจน ได้ศึกษาต่อโดยยกเว้นค่าเล่าเรียน ตลอดหลักสูตรการศึกษา 3 ปี พร้อมจัดสถานที่พักอาศัย มีทุนอุดหนุนให้ทำโครงการเกษตรคนละ 5,000 บาท/ปี นอกจากนี้ใน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยได้จัดทำโครงการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาพืชศาสตร์ ร่วมกับ (ARAVA) INTERNATIONAL CENTER FOR AGRICULTURAL TRAINING (AICAT) ประเทศอิสราเอล สภาพทั่วไปของวิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯได้จัดทำ Master Farm Plan จัดพื้นที่เป็นสัดส่วน โดยมีอาคารเรียน อาคารประกอบจำนวนหนึ่งกระจายตามพื้นที่เป็นสัดส่วนตามสาขาวิชา บริเวณระหว่างอาคารมีภูมิทัศน์ที่ร่มรื่น สวยงาม มีแก้อีสานนั่งพักผ่อนอย่างพอเพียง บ้านพักอาศัยของนักเรียน นักศึกษาและบุคลากร จัดเป็นสัดส่วนและดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน

สภาพพื้นที่ทั่วไปจัดเป็นแปลงพืช ไม้ผล ไม้ดอก พืชผัก โรงเรือนสัตว์ คอกสัตว์ เป็นต้น จัดระบบชลประทานเพื่อการเกษตรทั้งการกักเก็บน้ำและการระบายน้ำเพื่อ ป้องกันน้ำท่วม ลักษณะดิน เป็นดินปนทราย (ดินชุดสันป่าตอง : Sp Series) การจัดการฟาร์ม เป็นการจัดการฟาร์มเชิงธุรกิจ เพื่อเน้นการบริหารจัดการที่เลี้ยงตนเองได้ เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นฟาร์มสาธิตแก่เกษตรกรผู้สนใจและเป็นสถานที่ฝึก ปฏิบัติงานด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของนักเรียน นักศึกษา เป็นสถานที่ศึกษา ศึกษานักบุคคลทั่วไป และบริหารด้านวิชาการ รวมทั้งมีแปลงขยายพันธุ์ไม้สน้ำสำหรับบริการเกษตรกร และมีโครงการ Food Bank เพื่อสนับสนุนโครงการอาหารกลางวันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเห็นได้ว่า วิทยาลัยได้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถาบัน พัฒนาผู้เรียน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เพื่อประกอบอาชีพ หรือช่วยเหลือพัฒนาชุมชนได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งตลอดระยะเวลา 20 กว่าปีที่ผ่านมาวิทยาลัยฯมีส่วนร่วมรับใช้สังคมในหลาย ๆ ด้าน ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาสถาบันและชุมชน เพื่อให้ได้มาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้วิทยาลัยได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง และชุมชน ไว้วางใจส่งบุตรหลานมาเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันมีนักเรียนนักศึกษา 1,430 คน และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ชุมชนต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งวิทยาลัยฯได้มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาและบริหารสถาน ศึกษา ตามที่ได้กำหนด ปรัชญา ของสถานศึกษา

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ

วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2540 โดยชื่อวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด แห่งที่ 2 ตั้งอยู่เลขที่ 152 หมู่ 3 ถ. ปัทมานนท์ ต.หินกอง อ.สุวรรณภูมิ จ.ร้อยเอ็ด 45130 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4351-8603 โทรสาร 0-4351-8603 บนเนื้อที่ 168 ไร่ และต่อมาในวันที่ 1 ตุลาคม 2543 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนชื่อ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด แห่งที่ 2 เป็นวิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	16
พนักงานราชการ	2
ลูกจ้างประจำ	8
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	12
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	21
รวม	64

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพหนอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน	752 คน
จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน	302 คน
รวมทั้งสิ้น	1,054 คน

ปรัชญาวิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ

“วิสัยทัศน์นำหน้า พัฒนาฝีมือ ยึดถือคุณธรรม ล้ำเลิศวิชา”

วิสัยทัศน์ของวิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ

มุ่งมั่นจัดการอาชีวศึกษา ให้ได้มาตรฐาน ด้วยความร่วมมือขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน พร้อมให้บริการแก่ชุมชน ทั้งด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

พันธกิจของวิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ

1. จัดการศึกษาร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาบุคลากรและผู้เรียน
2. จัดการอาชีวศึกษา โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง
3. บริการทางด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยี แก่สังคม
4. จัดระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ในปัจจุบัน

5. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชน

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตและมีบุคลิกภาพที่ดี
2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม
3. มีความรู้ และทักษะในการแสวงหาความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดและอบายมุข
4. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
5. มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา เห็นคุณค่าและภูมิปัญญา และวัฒนธรรมที่ดีของไทย
6. นำการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาใช้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริม วัฒนธรรมที่ดีของไทย
7. มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

8. มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งบุคลากรด้านอื่นๆ ที่มีคุณภาพ

9. มีครูและบุคลากรที่มีวุฒิ และความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ อย่างเพียงพอ

ปัจจุบันวิทยาลัยได้เปิดสอนใน 9 แผนกวิชา ได้แก่

1. แผนกวิชาช่างยนต์
2. แผนกวิชาช่างกลโรงงาน
3. แผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะการ
4. แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
5. แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง
6. แผนกวิชาช่างก่อสร้าง
7. แผนกวิชาการบัญชี
8. แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
9. แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์

การดำเนินงานในปัจจุบัน วิทยาลัยเทคนิคสุพรรณภูมิ เปิดทำการเรียนการสอน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แยกตามประเภทวิชา ดังนี้

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1. สาขางานยานยนต์
2. สาขางานไฟฟ้ากำลัง
3. สาขางานอิเล็กทรอนิกส์
4. สาขางานก่อสร้าง

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1. สาขางานเครื่องกลไฟฟ้า
2. สาขางานเทคนิคก่อสร้าง
3. สาขางานโทรคมนาคม
4. สาขางานเทคนิคยานยนต์
5. สาขางานเทคนิคการผลิต

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1. สาขางานการบัญชี
2. สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

1. สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
2. สาขางานการบัญชี

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เทียบโอน

1. สาขาวิชาเทคนิคคอมพิวเตอร์
2. สาขาวิชาการบัญชี
3. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
4. สาขาวิชาเทคนิคก่อสร้าง
5. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
6. สาขาวิชาโทรคมนาคม
7. สาขาวิชาการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ
8. สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

ตั้งอยู่เลขที่ 231 หมู่ 3 ต.เมืองบัว อ.เกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด บนเนื้อที่ 200 ไร่ บริเวณโนนหนองคู อยู่ห่างจากอำเภอเมืองเกษตรวิสัยไปทางทิศตะวันตกประมาณ 4 กม. ทิศตะวันออกจดที่สาธารณประโยชน์ ทิศตะวันตกจดถนน รพช. เกษตรวิสัย – ดงครั่งใหญ่ ทิศเหนือจดที่ดินเอกชน ทิศใต้จดที่สาธารณประโยชน์

ตารางที่ 7 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	12
พนักงานราชการ	5
ลูกจ้างประจำ	1
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	16
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	13
รวม	52

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพหนอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน	568	คน
จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน	284	คน
รวมทั้งสิ้น	852	คน

พันธกิจวิทยาลัย

1. ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
2. ปลูกจิตสำนึกให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
3. จัดการเรียนการสอนแบบหลากหลาย เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชน

และสถานประกอบการ

4. ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์
5. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรของสถานศึกษาด้วยระบบ

เทคโนโลยีและสารสนเทศตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์วิทยาลัย

ภูมิทัศน์น่าอยู่ คู่การบริหาร มีมาตรฐานด้านวิชาชีพ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม ก้าวนำเทคโนโลยี สู่วิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาวิทยาลัย

ระเบียบวินัยดี มีน้ำใจ ใฝ่คุณธรรม นำทักษะวิชาชีพ

เอกลักษณ์วิทยาลัย

บริการชุมชน

อัตลักษณ์วิทยาลัย

ทักษะดี มีจิตอาสา

หลักสูตรการเรียนการสอนวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัยได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 ปรับปรุง พ.ศ. 2546 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

1. แผนกวิชาเครื่องกล ยานยนต์
2. แผนกวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง
3. แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง
4. แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

1. แผนกวิชาการบัญชี
2. แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

1. แผนกวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

1. แผนกวิชาเครื่องกล เทคนิคยานยนต์
2. แผนกวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง
3. แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง
4. แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม

ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

1. แผนกวิชาการบัญชี
2. แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

บริบทของวิทยาลัยการอาชีพโพนทอง

ปี พ.ศ. 2535 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง ขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2535 บนพื้นที่ 62 ไร่ ตามโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพ ระดับอำเภอ ตั้งอยู่ที่ 60 หมู่ 11 เทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110 หมายเลขโทรศัพท์ 043-571144 โทรสาร 043-571026 บริเวณทั่วไปของวิทยาลัยประกอบด้วยพื้นที่ป่าเบญจพรรณ ประมาณ 35 ไร่ พื้นที่สร้างอาคารสถานที่ประมาณ 65 ไร่

สีประจำวิทยาลัยการอาชีพโพนทอง คือ น้ำเงิน แดง สีน้ำเงิน หมายถึง คุณธรรม สีแดง หมายถึง ผู้เสียสละและผู้สร้างสรรค์

ขนาดที่ตั้งของวิทยาลัยการอาชีพโพนทอง มีพื้นที่ทั้งหมด 62 ไร่ ตั้งอยู่ที่ 60 หมู่ 11 เทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45110

สภาพชุมชน ที่ตั้งของวิทยาลัยการอาชีพโพนทอง ห่างจากตัวอำเภอโพนทอง โดยประมาณ 1 กิโลเมตร

สภาพด้านทิศเหนือและตะวันออกของวิทยาลัยติดป่าไม้ คลองน้ำ และด้านทิศตะวันตกติดสถานศึกษาคือโรงเรียนโพนทองวิทยายน ด้านทิศใต้ติดกับทางหลวงแผ่นดินเส้นทางจากอำเภอโพนทองไปอำเภอหนองพอก มีจำนวน นักเรียน นักศึกษา ส่วนมากมาจาก 5 อำเภอด้วยกัน ประกอบด้วย อำเภอโพนทอง อำเภอเสลภูมิ อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย และอำเภอเมยวดี ผู้ปกครองของนักเรียน นักศึกษาส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ตารางที่ 8 ข้อมูลบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพโพนทอง

ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
ผู้บริหาร	5
ข้าราชการครู	17
พนักงานราชการ	3
ลูกจ้างประจำ	4
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูอัตราจ้าง)	27
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการ)	19
รวม	75

ที่มา : งานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพโพนทอง ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2556

ข้อมูลนักเรียนนักศึกษา

จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน	1,039 คน
จำนวนผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน	427 คน
รวมทั้งสิ้น	1,466 คน

ปรัชญา

รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน (ประสานมวลชน ครองตนโดยธรรมะ ลดละมลพิษ)

อัตลักษณ์

ผู้เรียนมีสัมมาคารวะ

เอกลักษณ์

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม

วิสัยทัศน์

มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล

พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาถึงระดับปริญญา ให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล เป็นไปตามความต้องการของตลาด
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและกำลังคนด้านวิชาชีพ การประกอบอาชีพ อิสระ มีความรู้ ทักษะคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรของสถานศึกษา ด้วยระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

4. สร้างภาคีเครือข่าย เชื่อมโยงองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการสร้างงานและอาชีพสู่ชุมชน

เป้าประสงค์

ผลิตช่างฝีมือ บุคลากรที่มีความสามารถด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นลาดแรงงาน สู่มาตรฐานสากล

วิทยาลัยการอาชีพโพพหนองได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2545 ปรับปรุง พ.ศ. 2546 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2546

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

1. แผนกวิชาเครื่องกล ยานยนต์
2. แผนกวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง
3. แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง
4. แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

1. แผนกวิชาการบัญชี
2. แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

1. แผนกวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

1. แผนกวิชาเครื่องกล เทคนิคยานยนต์
2. แผนกวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง
3. แผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง
4. แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม

ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

1. แผนกวิชาการบัญชี
2. แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุวณี ตีระธะ (2545 : 67-68) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือภาวะความกดดันของชุมชน ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร และด้านเงินเดือนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บัญชา สมบุญ (2546 : 71-73) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ 3 สวนหลวง ร.9 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาจะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ และเมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายปกครอง ที่มี เพศ อายุ ระยะการทำงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ฉัตรชัย กาญจนสุนทร (2549 : 110) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพิเศษในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยที่ครูพิเศษให้ระดับความคิดเห็นเปรียบเทียบกับ เพศ อายุ และระยะเวลา การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับการให้ลำดับปัจจัย และข้อมูลการสัมภาษณ์แล้วสามารถจัดกลุ่มได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจมาก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลของงานที่เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ผล ความรักในงาน และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน การดูแลให้คำแนะนำของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งหน้าที่

3. ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจน้อย คือ นโยบายและการบริหาร ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถเป็นแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ควรเริ่มที่ปัจจัยครูพิเศษ ยังมีความต้องการ เช่น ความมั่นคง ผู้บริหารควรหาวิธีทำให้ครูพิเศษเกิดความมั่นใจในความมั่นคงทำให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องพะวงความแตกต่างระหว่างข้าราชการครูกับลูกจ้างสามารถลดความแตกต่างได้โดยกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารงาน เช่น เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความรักในงาน ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นหรือรักษาความพึงพอใจไว้ได้ ส่วนปัจจัยที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับกลาง เช่น ตำแหน่งหน้าที่และการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำ สามารถปรับปรุงให้สามารถเป็นปัจจัยที่ครูพิเศษพึงพอใจมากขึ้นได้ ครูพิเศษก็จะสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

ปรียา แยมชื่นใจ (2551 : 59-60) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่งครูปฏิบัติการ/ครูชำนาญการ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 25,000 บาท และสถานภาพสมรส

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับพอใจมาก จากการศึกษาพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 ด้านความสำเร็จของงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 ด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 6 ด้านการบังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านรายได้และสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

3.1 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.3 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.5 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

3.6 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.7 ครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน

พวงรัตน์ ไชยชนะโสภณ (2551 : 98-103) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนความพึงพอใจในระดับปานกลาง มี 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และลำดับที่ 3 เท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านลักษณะของงาน

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในส่วนด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6. ด้านลักษณะของงาน 7. ด้านความสำเร็จของงาน และ 8. ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการ ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคาย ในด้านที่มรความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ คือด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน จังหวัดหนองคายทุกท่านผู้ที่ป็นเจ้าของโรงเรียน ผู้จัดการหรือผู้รับใบอนุญาต และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ควรมีความตระหนักถึงปัญหา และความต้องการของผู้ร่วมงาน เพื่อหาวิธีการ หรือสร้างมาตรการ ให้ความช่วยเหลือเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

เสาวนีย์ แก้วบุตดา (2555 : 87-89) ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามครบทุกฉบับ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ เป็น ข้าราชการครู จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 พนักงานราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และครูอัตราจ้าง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

2. ระดับขวัญกำลังใจของครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับการยอมรับในหน่วยงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

3. เปรียบเทียบ ความแปรปรวนเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพต่างกันพบว่า ขวัญกำลังใจของครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบขวัญกำลังใจของครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพต่างกันโดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ บังคับบัญชาไม่มีความแตกต่าง นอกจากนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

การเปรียบเทียบรายคู่ขวัญกำลังใจของครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพต่างกันพบว่า ข้าราชการครูกับครูอัตราจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูและพนักงานราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครู ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจุบันรายได้ไม่เพียงพอกับการค่าครองชีพ ผู้บริหารควรเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน น ออยากให้มีการบรรจุครูอัตราจ้างที่มีอายุงานปฏิบัติงานเกิน 5 ปี ขึ้นไป ให้เป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการครู ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากขาดความสามัคคี และผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในด้านวิชาการและปฏิบัติงานน้อย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพสูง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรโดยเฉพาะความต้องการพื้นฐานทางสังคม การมีส่วนร่วมและการได้รับการยกย่องทางสังคม นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งป้องกันไม่ให้เกิดไม่พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เคลเมนต์ (Clement. 1992. 3795-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงระดับความพึงพอใจในงานของครู” โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาของเมืองเซเว่น ออเรนจ์ (Seven Orange) ซึ่งมีอายุต่างกันดังนี้ 22 - 28, 29 - 40, 41 - 50, 51 - 60 ปี ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสำเร็จของนักเรียนและผลกระทบที่เกิดกับนักเรียนเป็น สิ่งสำคัญเบื้องต้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู
2. บรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของครู
3. สภาพตำแหน่ง ความไว้วางใจ และความก้าวหน้าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของครู

4. เวลาทำงานที่สะดวกสบายเป็นปัจจัยหลักในการสอน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีเปลี่ยนแปลงเพียงอย่างเดียวที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญคือเวลาทำงานที่สะดวก ซึ่งสำคัญมากอย่างมีนัยสำคัญสำหรับ กลุ่มอายุ 29-50 ปี

รูเบน (Ruben. 1993. 2835-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ มองเห็นได้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงและต่ำของครู” กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนที่ Virginia Beach ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จของนักเรียน ส่วนปัจจัยภายนอกเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ ผู้ร่วมงาน นักเรียน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอิสระในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ผู้ปกครอง บุคลิกภาพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การขาดความสามารถของครู การขาดการแสดงความรู้จักหรือทักษะ และการที่นักเรียน ไม่ประสบความสำเร็จ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน และนักเรียนที่มี พฤติกรรมที่ไม่น่าพอใจ

นีอค (Knox. 1995 : 638-A ; อ้างถึงใน จงจิน สุขสิงห์. 2547 : 67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครู โดยพิจารณาเกี่ยวกับด้านการทำงาน เพศ และที่ตั้งโรงเรียน การวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานในอาชีพนั้น ความสามารถบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นตัวชี้วัดด้านการสอน ประสิทธิภาพในการทำงานและแรงจูงใจของครู และหากเกิดความไม่ลงตัวของบุคคล สภาพแวดล้อม และลักษณะงานแล้วอาจจะเกิดปัญหาด้านพฤติกรรมได้

สมิธ (Smith. 1999 : 854-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในอาชีพครูและลักษณะของอาชีพ ในด้านการติดต่อสื่อสาร เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ ความเป็นผู้นำ ลักษณะงาน ค่าจ้าง แหล่งสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นักเรียน การบริหาร เงื่อนไขการทำงานและการยอมรับในงาน เป็นการศึกษาลูกจ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาเป็นกลุ่มครูในแถบชานเมือง โรงเรียนประจำอำเภอ 12 แห่ง ข้อมูลที่ได้จากการจำแนกตามตัวอย่างกลุ่มที่สุ่มศึกษาด้านปริมาณเป็นหลัก และการสัมภาษณ์ตัวอย่างกลุ่มที่ไม่ค่อยมีบทบาทจะศึกษาด้านคุณภาพ จำนวนข้อมูลถูกทำให้มีความเชื่อมั่นว่าคลุมทุกข้อมูล และคุณภาพในการศึกษาโดยข้อมูลถูกใช้เพื่อเตรียม การสรุปความหมายในด้านปริมาณตามที่ต้องการ ความคลาดเคลื่อนของเครื่องมือและเกณฑ์ที่นำมาใช้ถูกคำนวณมาอย่างรอบคอบในการศึกษา ลักษณะความแตกต่างกัน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ถูกใช้เพื่อการตัดสินใจถ้าเกิดความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการศึกษากลุ่มย่อยของลักษณะอาชีพ อายุ เพศ ข้อมูลได้สนับสนุนสมมติฐานและสมมติฐานย่อยในการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพสูง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรโดยเฉพาะความต้องการพื้นฐานทางสังคม การมีส่วนร่วมและการได้รับการยกย่องทางสังคม ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการดำเนินงานในอาชีพนั้น ความสามารถบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นตัวชี้วัดด้านการสอน ประสิทธิภาพในการทำงานและแรงจูงใจของครู และหากเกิดความไม่ลงตัวของบุคคล สภาพแวดล้อม และลักษณะงานแล้วอาจจะเกิดปัญหาด้านพฤติกรรมได้ ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน