

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มีนาคม 2554

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มีนาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

มีนาคม 2554

ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม รศ.ดร. อัจฉรา วัฒนาณรงค์
อาจารย์ ดร. สุพร ตั้งสมรพงษ์

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน
และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากรในสถาบัน
บัณฑิตพัฒนศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวม
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจ
ในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2. บุคลากรชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ
.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
3. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบ
ความแตกต่าง

5. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่พบความแตกต่าง



JOB PERFORMANCE SATISFACTION OF PERSONNEL AT
BUNDITPATANASILPA INSTITUTE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
March 2011

Supparoeak Klinsukon. (2011). *Job Performance Satisfaction of Personnel at Bunditpatanasilpa Institute*. Master thesis, M.Ed.(Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Dr.Achara Whattananarong, Dr.Suwaporn Tungsomworapongs.

The purposes of this study were to investigate and to compare job performance satisfaction of the personnel at Bunditpatanasilpa Institute in five aspects : status and work practice, salary and welfare, supervision, working condition and colleague and superior relation classified by gender, age, academic degree, work status, and work experience. The samples were 286 personnel at Bunditpatanasilpa Institute in the academic year of 2009. The instrument used for data collection was a five – rating scale questionnaire of 55 items with the reliability of .97. Data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, a t-test, one way analysis of variance and Scheffe' method.

The results revealed that :

1. Job performance satisfaction of the personnel at Bunditpatanasilpa Institute in overall was rated at a high level. When considered in each aspect, it was found that the aspects of status and work practice, supervision, and colleague and superior relation were rated at a high level, except the aspects of salary and welfare and working condition that were at a low level.
2. There was no significant difference between male and female personnel on job performance satisfaction in overall. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference in the aspects of status and work practice, and colleague and superior relation at the level .05, but there was no significant difference in other aspects.
3. There was a significant difference among the personnel with different ages on job performance satisfaction in overall at the level of .05. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference in the aspects of supervision, working condition and colleague and superior relation at the level .05, but there was no significant difference in other aspects.
4. There was a significant difference among the personnel with different academic degrees on job performance satisfaction in overall at the level of .05. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference in the aspects of supervision, working condition and colleague and superior relation at the level .05, but there was no significant difference in other aspects.

5. There was no significant difference among the personnel with different work status on job performance satisfaction in overall. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference in the aspects of status and work practice, supervision, and working condition at the level .05, but there was no significant difference in other aspects.

6. There was no significant difference among the personnel with different work experience on job performance satisfaction in overall. When considered in each aspect, it was found that there was a significant difference in the aspects of status and work practice, salary and welfare, working condition and colleague and superior relation at the level .05, but there was no significant difference in the aspect of supervision.



ปริญญาบัตร
เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ของ
ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นิวัฒน์ สุขประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์กรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ ตลอดจนให้คำแนะนำ ในการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์และอาจารย์ ดร.นิวัฒน์ สุขประเสริฐ คณะกรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณาให้คำแนะนำอันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อรรรณพ โพธิสุข อาจารย์ ดร.ชนัย วรรณะลี และ อาจารย์ ดร.รัช เต็มฉนวน ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ทรงคุณค่ายิ่งในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามในการทำปริญญานิพนธ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ในสาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นิวัฒน์ สุขประเสริฐ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อ

ขอขอบพระคุณนายกมล สุวุฒโท อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่อนุญาตให้ผู้วิจัย เก็บข้อมูล และขอบพระคุณบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครู วิทยาลัยนาฏศิลป สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยให้การทำปริญญานิพนธ์มีอุปสรรคน้อยลง อำนวยความสะดวกในการ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ พี่ๆ เพื่อนๆ นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ รุ่น 13 สาขาวิชาการอุดมศึกษา ทุกท่านที่ให้อกำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นการบูชาพระคุณ บิดา มารดา อาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน ถ่ายทอดวิชา ความรู้ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากร.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	12
ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	12
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์.....	13
ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม	15
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา.....	16
ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา.....	27
การจัดการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	70
วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	71
การอภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	82
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	82
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	83
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม.....	106
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อและคำความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ.....	111
ประวัติย่อผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรที่เป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำแนกตามสถานภาพ และคณะ	40
2 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	46
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน	47
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ	48
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นรายชื่อ	49
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายชื่อ	50
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อมเป็นรายชื่อ	51
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อ	52
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	53
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	54
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	55
12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	56

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	57
14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ	58
15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ	59
16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	60
17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	60
18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	61
19 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	61
20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกวุฒิการศึกษา	62
21 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	63
22 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน เป็นรายคู่.....	64
23 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน เป็นรายคู่.....	64
24 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน เป็นรายคู่.....	65
25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทการทำงาน	66

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
26 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน เป็นรายคู่	67
27 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน เป็นรายคู่	67
28 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่	68
29 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่	68
30 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่	69

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานนั้น ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยี ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตามคนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่ นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2541: 2) ดังนั้นในองค์กรทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น พบว่า คนเป็นปัจจัยหลัก เพราะคนเป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสถานภาพทางกาย และทางเศรษฐกิจขององค์กร (ลักษณะ หมิ่นจักร์. 2538: 1) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากร บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการเงิน แม้จะมีครบสมบูรณ์เท่าไร ก็ไม่มีความหมายเลย ถ้าบุคลากรที่ใช้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอ และขาดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดี ก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เปรียบเหมือนเป็นหัวใจ ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในหน่วยงานนั้นๆ (ณัฐภา กริริธัญ. 2550: 1; อ้างอิงจาก ภิญญา สาคร. 2518: 5) ดังที่ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2543: 31) กล่าวว่า การทำงานใดก็ตาม มี 2 ทางเลือก คือ ทางแห่งความสำเร็จ และทางแห่งความล้มเหลว โดยทางแห่งความล้มเหลวมียู่ 2 ประเภท คือ ความล้มเหลวที่มาจากแนวคิดที่ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน แม้จะมีกำลังคน กำลังเงิน เครื่องไม้เครื่องมือครบครัน ก็อาจล้มเหลวได้ และอีกประการหนึ่ง คือ ความล้มเหลวด้านเทคนิค ซึ่งแม้จะมีการคิดวิเคราะห์ที่ถูกต้องครบถ้วน แต่ขาดกำลังคน กำลังเงิน หรือเครื่องไม้เครื่องมือก็ ล้มเหลวได้ ซึ่งล้วนมีมูลเหตุหลักมาจากทรัพยากรบุคคลที่คิดลงมือทำทั้งสิ้น การบริหารงาน บริหารเงิน บริหารวัสดุอุปกรณ์ จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ล้วนมีที่มาจากบุคคลทั้งสิ้น ถ้าทรัพยากรบุคคลขาดขวัญ กำลังใจ ขาดความรู้ความสามารถก็จะทำให้การปฏิบัติงานใน หน่วยงานนั้นๆ ล้มเหลวและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้

สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เป็นรากฐานที่สำคัญต่อ การพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รักษาสมดุลและทรัพยากรสิน ทางปัญญาของประเทศ โดยมีหน้าที่หลัก คือ การเป็นแหล่งในการศึกษาวิทยาการขั้นสูง เพื่อผลิต บัณฑิตให้มีความรู้ มีความสมบูรณ์ทั้งทางวิชาชีพขั้นสูง คุณธรรม จริยธรรม สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ เป็นองค์กรที่ผลิตกำลังคนที่มีส่วนสำคัญในการชี้หนทางการพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศในอนาคต ดังที่ ประกอบ คูปรัดน์ (2536: 1) กล่าวว่า

สถาบันอุดมศึกษา เป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนามนุษย์ของประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับบทบาทเพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิชาการและบุคลากรในองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตที่จะมาถึง สถาบันระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องอนุรักษ์สิ่งที่ดีงามต่างๆ ในสังคม ประกอบกับการชี้นำสังคมมิให้เสื่อมทรามด้วย นอกจากนี้ กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ และปกรัฐ หังสสุต (2551: ออนไลน์) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างกลไกและ ระบบแผนงาน แผนเงิน แผนคน และทรัพยากรอื่นๆ ให้สอดคล้องกัน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ให้เป็นระบบที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงที การเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้

ในเรื่องของการบริหารบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษานั้น สุธรรม อารีกุล และคณะ (2540: 384) ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการอุดมศึกษาไทยว่าควรให้มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ไคท์ และนิวสตรอม (จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. 2538: 5; อ้างอิงจาก Keith ; & Newstrom. 1985: 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลต่อความสำเร็จของงานเช่นกัน ถ้าองค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นเหตุให้ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานลดน้อยลง ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร หากหน่วยงานใดตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรของตนแล้ว จะส่งผลให้หน่วยงานนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะต้องมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานทั้งสภาพร่างกายและจิตใจด้วย

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ ทั้งไทยและสากล และศิลปวัฒนธรรม เป็นศูนย์กลางทางศิลปะชั้นนำของชาติและนานาชาติ สถาปนาขึ้นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พุทธศักราช 2541 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 โดยมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีพร้อมดูแลวิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 แห่ง และวิทยาลัยช่างศิลป์ 3 แห่ง (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2550: 10 – 11) โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและส่งเสริมวิชาการตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงระดับวิชาชีพชั้นสูง ด้านนาฏศิลป์ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น และระดับชาติ ทำการสอน ทำการแสดงผลงาน ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริม สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2550: 14)

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2549: 1) คือ ในด้านการผลิตบัณฑิต ได้กำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ บัณฑิตจะต้องมีความรู้คู่คุณธรรม รอบรู้งานศิลปะด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการอนุรักษ์ พัฒนา และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นมรดกล้ำค่าของชาติ ด้านการวิจัย มุ่งส่งเสริมและพัฒนากิจการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้และการพัฒนาต้นแบบ ด้านบริการสังคม มุ่งให้บริการวิชาการแก่สังคมด้วยการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งในด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ เพื่อพัฒนาจิตใจของประชาชนให้รักและชื่นชมในความงามของศิลปะ โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กับการบริการวิชาการสังคม และจัดกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีหลักสูตรและกิจการที่มุ่งปลูกฝัง เสริมสร้างให้มีความซาบซึ้ง และเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม

ในการดำเนินงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเพื่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสอน การวิจัย การบริการสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการสร้างบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการดำเนินงานให้บรรลุหน้าที่ของสถาบัน ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ดังนั้นบุคลากรถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถาบัน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหาร บุคคล และผู้เกี่ยวข้อง พบปัญหาในด้านต่างๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน พบว่า สถาบันขาดแคลนบุคลากรเป็นอย่างมาก บุคลากรมีน้อยแต่ภาระงานมาก ทำให้การปฏิบัติงานกับจำนวนบุคคลไม่สมดุลกัน จากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (นริรัตน์ วิจิตรแก้ว. 2551: สัมภาษณ์) พบว่า ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีการแบ่งแยกชนชั้น โดยเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาก่อน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มาจากวิทยาลัยนาฏศิลป์ ส่วนพนักงานราชการและลูกจ้างเป็นบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรรุ่นใหม่เกือบทั้งสิ้น ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาก่อนมีการแบ่งฐานะกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ มรกต ไพโรศรี (2551: สัมภาษณ์) พนักงานราชการ ตำแหน่งครู กล่าวว่า รู้สึกไม่มั่นคง เพราะต้องมีการประเมินงานปีต่อปี ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการ ถึงแม้ว่าฐานเงินเดือนจะมากกว่าข้าราชการก็ตาม ส่วนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของสถาบันถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งแยกตำแหน่งของบุคลากรไว้ชัดเจน แต่เมื่อถึงเวลาในการปฏิบัติงานจริงบุคลากรต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ทับซ้อนกัน เช่น ในช่วงเวลาที่ทำการสอนหากมีงานด่วนที่คณะ จะต้องทำงานให้เรียบร้อยก่อน ทำให้ขาดสอน ทำให้เกิดการงานที่ซ้ำซ้อน เพราะบุคลากรไม่เพียงพอ และในด้านของการปฏิบัติงาน การติดต่อกันต่างๆ เมื่อแยกออกจากกรมศิลปากรแล้ว ขึ้นตรงกับกระทรวงวัฒนธรรมโดยตรง ทำให้ต้องจัดดำเนินการบริหารงานต่างๆ ด้วยตนเอง ส่งผลให้

การดำเนินงานต่างๆ ล่าช้า ติดขัด ไม่ว่าจะเป็นด้านเอกสาร เบิกจ่ายงบประมาณต่างๆ เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง ครู ต้องทำงานหลายด้าน และไม่ชำนาญในงานดังกล่าว

2. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า พนักงานราชการ และลูกจ้างรับเงินเดือนบางครั้งจะล่าช้ากว่ากำหนด เงินเดือนค่าตอบแทนออกไม่ตรงเวลา ทำให้ประสบปัญหาในการดำรงชีพ (บัณฑิต กลิ่นสุคนธ์, มรกต ไพรศรี. 2551: สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ คงขุนเทียน (2551: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึงค่าจ้างและสวัสดิการว่า ในการปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนส่วนใหญ่ล่าช้า ไม่ตรงเดือน ในบางครั้งก็ล่าช้า 2 – 3 เดือนก็มี แต่หน่วยงานได้จัดให้มีกองทุนขึ้นไว้กู้ยืมได้ ซึ่งในการกู้ยืมก็ต้องใช้เวลา ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอนอย่างน้อย 1 – 2 วัน ถึงจะได้รับเงินนั้น นอกจากนี้ ดุษฎี มีป้อม (2551: สัมภาษณ์) กล่าวว่า บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างจะได้รับเงินเดือนอย่างเดียว ไม่มีค่าตอบแทนในด้านอื่นๆ ส่วนรางวัลพิเศษพนักงานราชการจะได้รับการพิจารณาในเรื่องของขั้นเงินเดือนซึ่งน้อยมากหรือใช้เวลานานกว่าจะได้รับ ส่วนบุคลากรที่เป็นลูกจ้างจะไม่ได้รับการพิจารณาเรื่องการเพิ่มของเงินเดือน ไม่มีเงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการต่างๆ ไม่เหมือนข้าราชการซึ่งได้รับการดูแลเรื่องการรักษาพยาบาลอย่างเต็มที่ เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งครอบครัว แต่ในส่วนของพนักงานราชการและลูกจ้างจะใช้ได้เพียงสิทธิของตนเองเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ อุษา สบฤกษ์ (2551: สัมภาษณ์) คณบดี คณะศิลปศึกษา ที่กล่าวว่า ในส่วนของพนักงานราชการก็เช่นเดียวกัน ปัจจุบันไม่มีกฎหมายรองรับพนักงานราชการที่ชัดเจน ทำให้พนักงานราชการ ได้สวัสดิการในด้านต่างๆ ไม่เต็มที่ ไม่มีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยอื่นๆ และยังต้องทำงานซ้ำซ้อนหลายหน้าที่ในบุคคลคนเดียว

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เมื่อแยกตัวมาจากกรมศิลปากรแล้ว สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีฐานะเป็นนิติบุคคล ภาระหน้าที่ทุกอย่างจึงต้องทำงานเองทั้งหมด แต่มีบุคลากรจำนวนน้อย ผู้บังคับบัญชามีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถดูแล กำกับ แนะนำ ชี้แนะแนวทาง และเข้าถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง (ยุพา ประเสริฐยิ่ง, ดุษฎี มีป้อม. 2551: สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับ นริรัตน์ วิจิตรแก้ว (2551: สัมภาษณ์) ที่กล่าวถึง ภาระในการปฏิบัติงานของสถาบันมีมาก แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีจำกัด ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเร่งรีบปฏิบัติงานเกือบทุกครั้ง ทำให้เหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งบประมาณส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุง และพัฒนาสถาบันอย่างต่อเนื่อง ทำให้งบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด บุคลากรรุ่นใหม่ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต้องใช้เงินทุนของตนเอง

4. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งใหม่ จึงใช้สถานที่เดิมของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งในระยะแรกต้องใช้สถานที่ร่วมกันระหว่างวิทยาลัยนาฏศิลป์ และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีเนื้อที่จำกัด ซึ่งค่อนข้างคับแคบ ทำให้บุคลากรอยู่กันอย่างแออัด บางสถานที่ใช้เป็นสำนักงานชั่วคราว เพราะมีงานหลายประเภทมารวมกัน เช่น งานวัดผล

งานทะเบียน เจ้าหน้าที่บุคลากร เป็นต้น ทำให้เกิดความแออัดยัดเยียด การทำงานไม่เป็นส่วนตัว ขาดสมาธิในการทำงาน ในการปฏิบัติงานที่จะต้องประสานกับหน่วยงานต่างๆ ยิ่งขาดความคล่องตัว ความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (อุษา สบฤกษ์, นริรัตน์ วิจิตรแก้ว, ยุพา ประเสริฐยิ่ง, ดุษฐ มีป้อม. 2551: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ บางคณะต้องย้ายไปใช้สถานที่อื่นแทน ในการปฏิบัติงานของแต่ละคณะใช้อาคารสถานที่เดิมที่เป็นของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ไม่มีการก่อสร้างอาคารใหม่ มีเพียงการปรับปรุงซ่อมแซมเท่านั้น สถานที่ที่ให้นักศึกษาเรียนและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของแต่ละคณะก็ต้องใช้ร่วมกัน บางครั้งเกิดปัญหาสถานที่ที่ใช้ในการเรียนซ้อนกัน อาจารย์ผู้สอนต้องตกลงจัดสรรเวลาใหม่ บางครั้งอาจเป็นเวลาในช่วงเย็นที่เป็นนอกเวลาราชการแล้ว (สมบุรณ์ บุญวงษ์. 2551: สัมภาษณ์) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ทั้งสิ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน พนักงานราชการหรือลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนต้องได้รับการควบคุมดูแลจาก ครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการอีกครั้งหนึ่ง ทำให้ครูผู้สอนที่เป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างขาดความมั่นใจ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติการสอน ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นจากพนักงานราชการหรือลูกจ้างเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแลไม่ทั่วถึง ซึ่งสถาบันมีอัตรากำลังน้อยอยู่แล้ว ต้องปฏิบัติงานด้านต่างๆ มากขึ้น ภาระงานเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่ได้เห็นและให้ความสำคัญ (จิระพล น้อยนิตย์. 2551: สัมภาษณ์) นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานมีการแบ่งกันเป็นกลุ่มเป็นฝ่าย ซึ่งโดยมากมักจะช่วยเหลือกันเฉพาะกลุ่มของตน มีการแข่งขันกันในการปฏิบัติงาน เพื่อหวังผลตอบแทน มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันน้อย มักจะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (สมบุรณ์ บุญวงษ์. 2551: สัมภาษณ์)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา อย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาสถาบันให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถาบันที่จะได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล และนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย การวางแผนงานในด้านต่างๆ ภายในสถาบันต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน และ ประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งจะสามารถใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรผู้มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การกำหนดนโยบายเพื่อการวางแผนการดำเนินงานบริหารบุคคล และปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพไว้เพื่อพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

การศึกษานี้ ใช้ประชากรที่เป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปจิตร คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น
 - 1.1 เพศ แบ่งเป็น
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 อายุ แบ่งเป็น
 - 1.2.1 ต่ำกว่า 25 ปี
 - 1.2.2 25 – 35 ปี
 - 1.2.3 มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
 - 1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น
 - 1.3.1 ปริญญาตรี
 - 1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพในการทำงาน แบ่งเป็น

1.4.1 ข้าราชการ

1.4.2 พนักงานข้าราชการ

1.4.3 ลูกจ้าง

1.5 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

1.5.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.5.2 10 – 20 ปี

1.5.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ ความประทับใจ มีความสุข มีความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และที่มีต่อสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ เป็นที่ยอมรับของสังคม พึงพอใจในอาชีพของตน การที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือ ยกย่องในความสามารถ หรือผลงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และรู้จักการแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างมีระเบียบแบบแผน จนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.2 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกื้อกูลให้บุคลากร มีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นธรรมกับงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ การเลื่อนขั้นของเงินเดือนและตำแหน่งมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถของบุคลากร สิทธิวันลา สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งทางสถาบันจัดหาไว้ให้ หรือคอยอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถาบันอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน หรือความมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การจัดลำดับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานลดหลั่นกันลงไปตามลำดับ โดยหัวหน้างานในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ดูแล กำกับ ตรวจสอบ ติดตามงาน ชี้แนะแนวทาง ส่งเสริมให้กำลังใจ กระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เข้าใจ

ปัญหาต่างๆ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาประสบอยู่ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น และให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชา โดยยึดหลักคุณธรรม

1.4 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อาคารสถานที่มีความเหมาะสม เป็นสัดส่วน เพียงพอกับความต้องการ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ มีเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ การได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ระบบงานมีความคล่องตัว ระบบการจัดสรรทรัพยากรและการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบัน มีความสอดคล้อง สนับสนุนการปฏิบัติงานและความต้องการของบุคลากร

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการติดต่อประสานงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัวซึ่งได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือ มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันปรับปรุง พัฒนางาน ให้ประสบผลสำเร็จ มีความสามัคคีในหมู่คณะ ความจริงใจต่อกันในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว ความจริงใจต่อหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดี รักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ รักใคร่ และมีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัด กระทรวงวัฒนธรรม จัดการศึกษาระดับปริญญา ด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ทั้งไทยและสากล ในงานวิจัยนี้ หมายถึง สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ถนนราชินี แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพฯ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ศาลายา นครปฐม

3. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยแบ่งเป็นระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ได้แก่การเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์และวิทยาลัยนาฏศิลป์

6. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละด้านแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยจัดลำดับสาระ ดังนี้ ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และการจัดการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลากหลาย ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพหรือระดับความรู้สึกพอใจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ ฟิลแมน และอาร์โนลด์ (Feldman; & Arnold, 1983: 192) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ ส่วน เวคซิโอ (Vecchio, 1991: 90) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดขึ้น และมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลและลักษณะประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานบุคคล เกี่ยวข้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล มีความแตกต่างกันตามลักษณะของการทำงาน เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในงานของบุคคล และมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg; & Baron, 1995: 149) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความคิดทางอารมณ์ในเชิงประเมินต่องาน ลักษณะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างกันก็ได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ได้ นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2533: 14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน

เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลนั้นๆ ชอบและให้คุณค่ากับงานสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดีลิก (2539: 321) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัตินั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) คือ ความรู้สึกที่มีต่องานตามทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่างๆ ขององค์กร การทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยการให้ผลตอบแทนและขวัญกำลังใจ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานบุคคล การที่บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงาน

บาร์นาร์ด (ขวัญจิรา ทองนำ. 2547: 25; อ้างอิงจาก Barnard .1974: 197 – 199) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใด ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบเอื้ออำนวย 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งตอบแทน เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ อำนาจ ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางกายภาพที่ต้องการหรือที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ของอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือและความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. สิ่งจูงใจที่เป็นความตั้งใจทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้และความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. สิ่งจูงใจที่มีโอกาสเป็นส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการร่วมกันฉันท์มิตร ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ร่วมกันฉันท์มิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 126) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า

1. การรับรู้ในปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรนั้นๆ สนใจในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จสูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) และ วรูม (Vroom) มีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

มาสโลว์ (จรียา ภักดีอักษร. 2541: 16 – 17; อ้างอิงจาก Maslow. 1954: 80 – 91) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับคนแต่ละคน มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (รสริน สกุโรจนประวัตติ. 2541: 14 – 15; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 19 – 47) กำหนดเกณฑ์พื้นฐานความต้องการของมนุษย์แบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการที่เป็นสิ่งจำเป็นในชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

2. ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยและความก้าวหน้าในชีวิต ได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีการบีบบังคับทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness Needs) เป็นความต้องการให้สังคมยอมรับว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม อยากให้ผู้อื่นยอมรับในพฤติกรรมของตน และต้องการอยากมีความสัมพันธ์ทางจิตใจกับผู้อื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความพอใจ อยากมีเพื่อน ครอบครัว อยากให้ผู้อื่นรัก

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการอยากเด่นดังในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ อิสระและเสรีภาพ ได้แก่ ความเด่น คำชมเชย ความเป็นอิสระ เกียรติภูมิ คุณค่าในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นจากการรู้สึกดีใจเมื่อได้รับคำชมเชยและเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (The Need for Self-Actualization) เป็นความต้องการให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของตน อยากรู้ว่าผู้อื่นคิดกับตนเองอย่างไร และมีวิธีอย่างไรที่จะพัฒนาตน เช่น นักเขียน กวี ที่ได้รับรางวัลสำคัญ ที่สังคมมอบให้ และพยายามสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาสู่สังคม

จากทฤษฎีของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นไม่เท่ากัน มีการจัดลำดับจากขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกกำหนดโดยความต้องการในแต่ละขั้นซึ่งมนุษย์ต้องพยายามตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน และความต้องการจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยจูงใจ-ค่าจุน เป็นปัจจัยที่สามารถนำไปสู่ทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อการทำงานได้ เฮร์ซเบิร์ก (ภัทรพร บำรุงราชหิรัณย์. 2549: 18; อ้างอิงจาก Herzberg ,

Mausner; & Snyderman. 1959: 112-120) ได้อธิบายถึงความหมายของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไว้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองทางจิตใจ และมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานตามความสามารถและประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่สามารถปฏิบัติได้เองโดยตรง งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ได้มีอำนาจหรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนสถานภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้น การโยกย้ายหน้าที่ไปในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม การศึกษาต่อ
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นบริบทหรือสิ่งแวดล้อมของงานมี 10 ประการคือ

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความยุติธรรมและความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ของงาน เช่น อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ
5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้หรือผลตอบแทนจากการทำงาน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations-Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีตลอดจนถึงการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อความเป็นอยู่หรือเรื่องส่วนตัวของตน ซึ่งอาจส่งผลต่อการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างดีและความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

9. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพและองค์กร

เฮอริชเบอร์ก (ทองอินทร์ วงศ์โสธร. 2532: 54 - 70; อ้างอิงจาก Herzberg , Mausner; & Snyderman. 1959) ได้อธิบายองค์ประกอบทั้งสองว่า ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกแตกต่างกัน องค์ประกอบของปัจจัยค่าจูงใจจะเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ คือ หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้ก็จะรู้สึกไม่พอใจ ส่วนปัจจัยจูงใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ คือ หากไม่ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบนี้ก็จะรู้สึกเฉยๆ แต่หากได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกพอใจ แม้ว่าองค์ประกอบด้านสภาพการทำงานที่ดีคือการให้เงินเดือนและสวัสดิภาพที่ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าหากมีได้ทำให้บุคคลมีความรู้สึกภูมิใจในความสามารถของตนเองหรือเปิดโอกาสให้การพัฒนา และก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอึดสาหะก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา

จากทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจูง (Context) นั้นจะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivator) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จะชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ 2 ประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทำงาน ไม่มีความสุข

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (โกมุท จีวัลย์. 2546; อ้างอิงจาก Vroom's Expectancy Theory. 1970: 91 – 103) เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย และทุกสิ่งที่ได้กระทำไปเป็นการกระทำด้วยความหวัง

วรูมได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามจะต้องขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ได้ครอบครองอยู่เพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
3. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วเชื่อว่า ตนจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลตอบแทนอันนั้น
4. มีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น และจะลดลงหากได้รับผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่ให้ความสนใจในผลตอบแทน ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะ

หายไปและถ้าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม การศึกษาจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรของวรูมนี้ เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กร ซึ่งวรูมได้เสนอไว้ว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไรเมื่อเกิดความต้องการพร้อมกันหลายสิ่ง ซึ่งจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการคือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่ นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence)
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้น สามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

(Expectancy)

ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการเลือกกระทำหรือไม่เลือกกระทำ

จากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังของวรูม สรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อเมื่อมีความปรารถนาอยากได้ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ และผู้ปฏิบัติงานยังสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจกันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็คือบุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงานดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง (วิชัย แหวนเพชร. 2544: 135) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาเป็น อย่างยิ่ง ดังมีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

ลือค (Locke. 1976: 1302) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ตั๋วงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับด้วยความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วยความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงานและความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญ ตอบแทนการรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

9. องค์กรและการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

ส่วน ฮาร์เรล (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539: 40 - 41; อ้างอิงจาก Harrell. 1964: 260 - 273) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษานในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีหน้าที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 ชาวอเมริกัน ปัญหาเรื่องชาวอเมริกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างชาวอเมริกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่า มีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีชาวอเมริกันในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลิกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่กับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลในแต่ละสังคมนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสิน ในแต่ละหน่วยงานก็จะให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไร และสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของ

บริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเอง ในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงาน จะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับ อาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่ง ดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่าง มีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณี ฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไรข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตน จะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้อะไรของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ปัจจัยสำคัญประกอบด้วยด้าน 5 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน

ผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งในฐานะลูกจ้างและพนักงานราชการ จะมีศักดิ์และสิทธิ์ไม่เท่าเทียมกับผู้ที่เป็นข้าราชการ ได้รับการยอมรับนับถือในสังคมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ดังที่ อาร์ เพชรผุด (2530: 60 – 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ว่า อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในสถานภาพและการปฏิบัติงานที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมา จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา ดังนั้นจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้จากการศึกษาของ ควินน์ และคณะ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540: 105; อ้างอิงจาก Quinn; et al. 1974: 10) ที่ศึกษาเรื่อง Job Satisfaction: Is There a Friend? พบว่า ในกลุ่มของอาชีพแบบต่างๆ คือ กลุ่มวิชาชีพช่างเทคนิค ผู้จัดการ ข้าราชการ และเจ้าของกิจการ จะมีระดับความพอใจในงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วน ฮาร์เรล (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539: 40 - 41; อ้างอิงจาก Harrell. 1964: 260 - 268) กล่าวถึงความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านบุคคล ด้านเนื้อหา และด้านการบริหารและการควบคุม นอกจากนี้ เวศ ศรีละมุล (2522: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในด้านฐานะอาชีพและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และ พิศมัย เชื้อมีแรง (2543: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ สุพรรณิ รอดบุญธรรม (2538: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ เอลตัน มาโย (พรเพ็ญวรกุลชัยสิทธิ์. 2546: 47; อ้างอิงจาก Elton Mayo. 1933) ยังกล่าวว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในสภาพและการปฏิบัติงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น

2. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

จากการศึกษางานวิจัยหลายเล่ม พบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ (มัจฉรี โอสถานนท์. 2539: 41; อ้างอิงจาก Harrell. 1964: 260 – 268) ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน. (2526: 320 – 321) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับค่าจ้าง 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงินจำแนกได้เป็นสิ่งจูงใจทางตรง เช่น การจ่ายค่าแรงให้สูงขึ้น ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสิ่งจูงใจทางอ้อม คือ สิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานดีขึ้น และมีกำลังใจมากขึ้นด้วย เช่น การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non Financial Incentive) ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สนองตอบความต้องการจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ล็อค (Locke. 1976: 1302) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้ศึกษาวิจัยไว้มี 9 องค์ประกอบ ซึ่งกล่าวถึงเงินเดือนว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับด้วยความยุติธรรมและทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ (สายสมร ยมวชิราสิน. 2551: 34; อ้างอิงจาก Porter; & Lawler. 1997) กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่าถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ความเป็นธรรมดังกล่าวรวมถึง

เงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีค่านิยมของลีดock ที่ว่าเมื่อคนเห็นวาระรางวัลที่ตนได้รับมีคุณค่าราคาเหมาะสมกับที่ตนต้องการ โดยมีช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรได้กับที่ต้องการได้ใกล้เคียงกัน คนผู้นั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 287) ได้ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย การจ่ายเงินเดือน และผลตอบแทน โดยนำมาจากแนวคิด Thomas Patten ประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการด้วยกัน คือ การจ่ายอย่างพอเพียง การจ่ายอย่างเป็นธรรม การจ่ายอย่างสมดุล การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ การจ่ายต้องมีความมั่นคง การจ่ายต้องสามารถใช้จ่ายได้ และการจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล มงคลแท้ (2550: 54) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า พนักงานราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านผลตอบแทนและเงินเดือนแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี ปัญญาเลิศศรีธา (2548: 123) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ พิกุล ดีพิจารณ์ (2548: 90) ที่ศึกษาเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อำนาจการให้รางวัล ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังที่ กิลเมอร์และคนอื่นๆ (Gilmer; & others. 1971: 280 – 283) กล่าวว่า สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ก็แตกต่างกัน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ในด้านการปกครองบังคับบัญชานั้น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาย่อมมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อย เพราะเป็นผู้มีอำนาจ อาจเป็นคนกำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานเป็นบุคคลที่มีความยุติธรรมและเป็นกันเองแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ลีดock (Locke. 1976: 1300 – 1302) ที่กล่าวถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานนั้น จัดว่าเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อบุคคลทำอะไรก็ควรจะได้รับยกย่องชมเชยและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ผู้บริหารควรจะสนับสนุนบุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี จะได้เป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ จากการ ศึกษางานวิจัยหลายเล่ม พบว่า การปกครองบังคับบัญชานี้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960: 33 - 58) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยเป็นทั้งทฤษฎี x และทฤษฎี y ดังนั้นจึงทำให้เกิดพฤติกรรม

ของผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง จูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่นๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานทฤษฎี y จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นที่ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยของ ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539: 17) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การให้ความดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533: 24) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท พบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้การสนับสนุนช่วยเหลือ จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจสูงกว่าผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการ หรือไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการบังคับบัญชาที่ทำให้คนพอใจมากที่สุดจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ความต้องการและบุคลิกภาพของตนเองและบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา

4. ด้านสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล ถ้าในสถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นได้แล้ว ก็สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังที่สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์ (2545: 11) ได้ให้คำนิยามว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ซึ่งสภาพแวดล้อมนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อันก่อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับพอร์เตอร์ และสเตรียส์ (Porter; & Steers. 1983: 364) ได้ระบุว่า สภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในโครงการ และนอกจากนี้ยังกล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ จะไม่สมบูรณ์หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า บรรยากาศ

องค์การ (Organization Climate) เป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์การและมีผลต่อพฤติกรรม ตรงกับ เฮลริเกิล และโซลคัม (กนกวรรณ ร่วมไทย, 2530: 20; อ้างอิงจาก Hellriegel; & Solcum. 1974: 485 – 486) ที่กล่าวว่า นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้ หากมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ สติธศาสตร์ (2548: 86) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การ กรณีศึกษาบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ดังที่ อรุณ รักธรรม (2527: 205) ที่เสนอแนะวิธีการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนทำงานในสถานที่ทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ส่วนในด้านของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ล็อค (Locke. 1976: 1300 – 1302) กล่าวว่า iva เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลใดที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานไปด้วย ส่วนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547: 52) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า ในการบริหารงาน ให้ประสบความสำเร็จนั้นมิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากเพื่อนร่วมงานภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ได้ความร่วมมือด้วยดีจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะปฏิบัติงานมากกว่าจะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งรู้จักสร้างน้ำใจในการปฏิบัติงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ฟิดเลอร์ ซาเมอร์ และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chamers; & Morhar. 1976: 36) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดี และช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ชินินทร์ เกตุขำ (2532: 143 - 146) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ของครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9 พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีจูงใจครูอาจารย์ในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก ดังที่ ฟิดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler; & Garcia. 1987: 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับการให้ ความสนับสนุนในการปฏิบัติก็จะเป็นไปด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวลและงานที่ปฏิบัติอยู่ อาจล้มเหลวได้

ในทำนองเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเรียนรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับ ผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการลดความผิดพลาด วิตกกังวล ลดปัญหาการบริหาร และช่วยสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่ง วิจิตร อวาระกุล (2528: 170 - 175) เสนอแนะการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. เรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา การเรียนรู้นิสัยของผู้บังคับบัญชา จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ถูกใจ พอใจผู้บังคับบัญชาได้
2. ปฏิบัติงานให้ดี หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ
3. หาทางทำให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเกิดผล พยายามช่วยป้องกันความผิดให้และหาวิธีที่ถูกต้องเป็นทางออกให้
4. อย่าก่อเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน การทะเลาะเบาะแว้งกันในสำนักงานย่อมนำความเดือดร้อนรำคาญใจมาสู่ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความแตกแยก งานดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคอยแต่ขัดแย้งกัน ไม่ไว้ว่างใจกัน
5. อย่ารบกวนผู้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กน้อย
6. อย่างินทานายลับหลัง จะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ และสร้างความขัดแย้ง
7. ให้ความเคารพยกย่องผู้บังคับบัญชาตามฐานะ
8. แสดงความขอบคุณ เมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อเรา แสดงถึงความรู้สึกสำนึกในบุญคุณเป็นการรู้จักคุณ มีความกตัญญู เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้บังคับบัญชา
9. สรรเสริญความดีของผู้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร
10. อย่างบ่นถึงความลำบากต่อหน้าผู้บังคับบัญชา ต้องคิดว่าตนจะก้าวหน้าสูงขึ้นไปและฟันฝ่าอุปสรรค งานที่ยากลำบากจะเป็นโอกาสที่จะแสดงฝีมือ
11. ลองประเมินตัวเองดูบ้าง เพื่อนำมาคิดวิเคราะห์ประมวลผลเพื่อการปรับปรุง

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

บุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญของการขับเคลื่อนให้หน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างเป็นระบบ ในการบริหารงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน กล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรมมีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต เป็นศิลปินอาชีพ นักวิชาการ ครูศิลปะ นักวิจัย เพื่อให้การดำเนินงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบัน จำเป็นจะต้องศึกษาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและผู้ปฏิบัติ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่สถาบันกำหนดไว้ เกิดแรงจูงใจบุคลากรให้มีความผูกพันอันดีต่อองค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติก็อาจก่อให้เกิดผลกระทบมากมาย จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ Wahba (รสริน สกุลโรจนประวัติ, 2541: 30; อ้างอิงจาก Wahba . 1978: 6376-A) ได้ศึกษาวิจัยและสรุปผลวิจัยตามทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง บาร์นาร์ด (รัตใจ รังแก้ว, 2544; อ้างอิงจาก Barnard. 1965) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบดังนี้ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทางกายภาพ สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจทางสังคม สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการร่วมกันฉันท์มิตร ซึ่งปัจจัยที่พบว่าส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

เพศ

นักวิชาการหลายท่าน กล่าวว่า เพศชายและเพศหญิง มีความแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถในการจดจำสัญลักษณ์ ความสามารถทางภาษา ความสามารถทางคณิตศาสตร์ หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายฉบับที่กล่าวถึงความแตกต่างในเรื่องของเพศ เช่น ฮาร์เรลล์

(มัจฉรี โอสถานนท์. 2539: 40 – 41; อ้างอิงจาก Harrell. 1964: 260 – 273) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลายประการ โดยเฉพาะองค์ประกอบในด้านบุคคลนั้น พบว่า เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับ โกมุท จีวัลย์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัทเงินบรรเจิด จำกัด พบว่า บุคลากรชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษสังกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 (กรณีศึกษา: เขตอำเภอเมืองนครราชสีมา) พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละด้าน คือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เฟื่องฟ้า เทียเจริญ (2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มัคคุเทศก์เพศชาย มีความพึงพอใจในงานมากกว่ามัคคุเทศก์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ อรณิษฐ์ ญาณศิริ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการหญิง

อายุ

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ส่วนใหญ่จะพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นมีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง ในส่วนของบุคคลในวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน หรือบุคคลที่มีอายุการทำงานน้อยส่วนใหญ่มักจะมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ดังเช่นงานวิจัยหลายฉบับที่กล่าวถึงความแตกต่างในเรื่องของอายุ เช่น พีรภัทร เจริญสุวรรณ (2546: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อัญชลี ดวงแก้ว (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทดสอบความมั่นคงแห่งชาติ ในด้านอายุ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ ประสาร ดิษฐ์ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งสาธารณะ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับ ฤดี วงศ์ลึงษ์ (2536: 39) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุน การสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครูอาจารย์ที่อายุราชการ 1 – 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จันทรทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง พบว่า ครูที่มีอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒิการศึกษา

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จของการทำงาน การยอมรับนับถือต่างกัน ดังเช่นงานวิจัยหลายฉบับที่กล่าวถึงความแตกต่างในเรื่องวุฒิการศึกษา เช่น รุ่งนภา ยุทธ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองจิตต์ โกสุมา และคณะ (2545: 101 - 102) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมชลประทาน ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักงานชลประทานที่ 8 จังหวัดลพบุรี พบว่า ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ในด้านวุฒิการศึกษาส่งผลให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ เฟื่องฟ้า เตียเจริญ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มัคคุเทศก์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ มัคคุเทศก์ที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานมากกว่ามัคคุเทศก์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรีพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานการณ์ในการทำงาน

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสถานการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เช่น รุ่งนภา ยุทธ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการที่มีสถานการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545: 101) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม พบว่า สถานภาพลูกจ้างชั่วคราวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานการณ์ลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ สอดคล้องกับ วิมล ศรประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีสถานการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับ อรณิษฐ์ ญาณศิริ (2539: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานด้านการบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์การทำงาน

ในการทำงานนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังเช่น งานวิจัยหลายฉบับที่กล่าวถึงความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ การทำงาน เช่น เฟื่องฟ้า เตียเจริญ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า มัคคุเทศก์ที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ มัคคุเทศก์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่ามัคคุเทศก์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับฮาเซมิ (Hashemi. 1987: 1141 – A) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโสหรือมีประสบการณ์มากกว่าอาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัย มีโอกาสก้าวหน้ากว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน สอดคล้องกับ ยุทธพงศ์ ตันติกุล (2543: บทคัดย่อ)

ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มาก นอกจากนี้ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ วิทยา ประยูร (2540: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ วิมล ศรประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ความแตกต่างของตัวแปร จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การจัดการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (2551) เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนราชินี เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอนทางศิลปะชั้นนำของชาติและนานาชาติ เริ่มจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 โดยเปิดดำเนินการสอนครั้งแรก 3 คณะ วิชาคือ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปนาฏดุริยางค์ และคณะศิลปศึกษา ตั้งแต่ 4 มิถุนายน พ.ศ.2542 เป็นหลักสูตรปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) 2 ปี สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (ปนส.) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่ง และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ศ.ปวส.) จากวิทยาลัยช่างศิลป์ทุกแห่ง ในปีการศึกษา 2547 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้ขยายการผลิตบัณฑิตโดยเปิดหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ภูมิภาคอีก 9 แห่ง เนื่องจากผู้บริหารส่วนภูมิภาคขอเปิดทำการเรียนการสอนที่สถานศึกษาเดิม เพื่อให้ นักศึกษาอยู่ในภูมิภาคของตนเอง สอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่ต้องการให้ศึกษาใกล้บ้าน บุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552

จำนวนทั้งสิ้น 286 คน และจำนวนนักเรียนนักศึกษา คณะศิลปนาฏดุริยางค์ 240 คน คณะศิลปวิจิตร 268 คน คณะศิลปศึกษา 646 คน และวิทยาลัยนาฏศิลป์ 1740 คน

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม สอดคล้องกับความในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 สถาบันอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. สำนักงานวิทยาเขต
3. บัณฑิตวิทยาลัย
4. คณะ
5. สำนัก
6. วิทยาลัย
7. ศูนย์

สถาบันอาจให้มีส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 8 เป็นส่วนราชการของสถาบันอีกก็ได้ สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขตอาจแบ่งส่วนราชการเป็นกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต เป็นศิลปินอาชีพ นักวิชาการ ครูศิลปะ นักวิจัย ทั้งระดับชาติและท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม

พันธกิจ/หน้าที่

1. จัดการศึกษาด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ ทั้งไทยและสากล และศิลปวัฒนธรรมในระดับปริญญาหรือต่ำกว่าปริญญา
2. จัดการอบรม รักษา ฟื้นฟู และให้การศึกษาค้นคว้าศิลปวัฒนธรรมด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ ทั้งไทยและสากล
3. ทำนุบำรุง รักษา ฟื้นฟู และให้การศึกษาค้นคว้าศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์ และดุริยางคศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งจัดการแสดงอื่นที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม
4. ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
5. ปฏิบัติร่วมมือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์

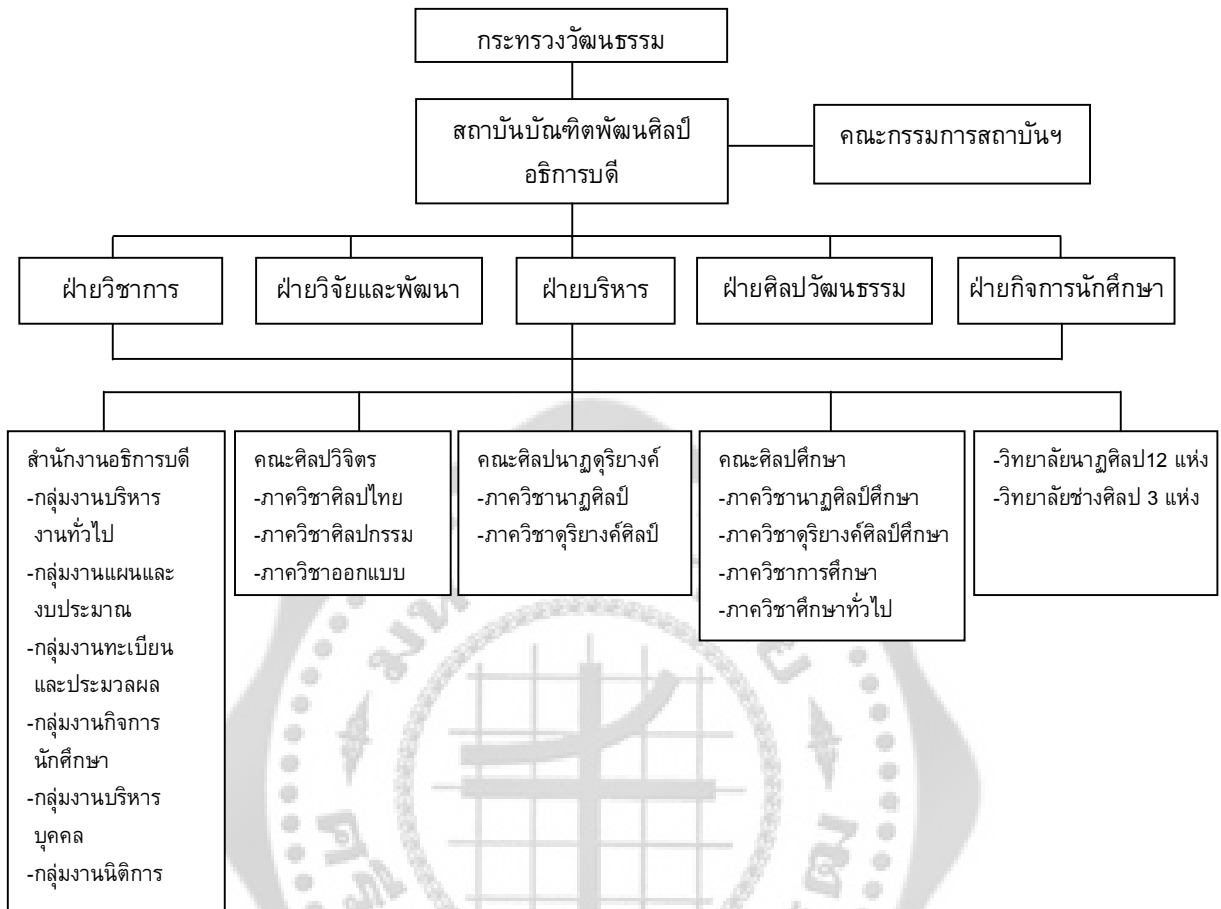
มาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 ให้การศึกษา และ ส่งเสริมวิชาการตั้งแต่ระดับพื้นฐานวิชาชีพถึงวิชาชีพชั้นสูงทางด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ ช่างศิลป์ ทั้งไทยและสากล รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทำการสอน การแสดง ทำการวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริม สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุงและ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติและศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนใน ท้องถิ่น

นโยบายการจัดการศึกษา

จัดการศึกษาและส่งเสริม อนุรักษ์ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรม ให้เชิดชูความเป็นเลิศ ทางศิลปวัฒนธรรมด้านวิชาการทางศิลปะ โดยใช้ระบบหลักเกณฑ์ที่สามารถเผยแพร่ศาสตร์ทาง ศิลปะได้อย่างมีศักยภาพ ถูกต้อง เหมาะสม กับความเป็นชาติไทยและเป็นศูนย์กลางทางศิลปะ โดยให้หลักธรรมาภิบาลบริหารจัดการองค์กรให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม

โครงสร้างองค์กรและการบริหาร

โครงสร้างองค์กรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามพระราชบัญญัติจัดการศึกษาระดับ ปริญญาตรีในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารและฝ่ายกิจการ นักศึกษา (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2548) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1

แผนผังโครงสร้างสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

- หมายเหตุ - สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จัดการศึกษาระดับปริญญา
- วิทยาลัยนาฏศิลป์และวิทยาลัยช่างศิลป์จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การดำเนินงานตามพันธกิจ

1. การจัดการศึกษา

ปัจจุบันสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) หลักสูตรศิลปบัณฑิต (ศ.บ.) และ ศีษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) ใน 3 คณะวิชา ดังนี้ คณะศิลปวิจิตร มีหน้าที่ผลิตศิลปิน ประกอบด้วย 3 ภาควิชา

ภาควิชาศิลปะไทย

- แขนงวิชาการออกแบบศิลปสถาปัตยกรรมไทย
- แขนงวิชาจิตรกรรมไทย
- แขนงวิชาช่างสิบหมู่ (ช่างรัก)
- แขนงวิชาช่างสิบหมู่ (ช่างเขียน)

ภาควิชาศิลปกรรม

- สาขาวิชาจิตรกรรม
- สาขาวิชาประติมากรรม
- สาขาวิชาภาพพิมพ์
- สาขาวิชาเครื่องเคลือบดินเผา

ภาควิชาการออกแบบ

- วิชาการออกแบบตกแต่งภายใน

ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถไปเป็นศิลปินอิสระ ลูกจ้างหน่วยงานเอกชน รัฐบาล เป็นอาจารย์ หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คณะศิลปนาฏดุริยางค์ มีหน้าที่ผลิตศิลปิน ประกอบด้วย 2 ภาควิชา

ภาควิชานาฏศิลป์

- สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย

ภาควิชาดุริยางคศิลป์

- สาขาวิชาดนตรีไทย
- สาขาวิชาคีตศิลป์ไทย

ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถประกอบอาชีพศิลปินอิสระ นักออกแบบเครื่องแต่งกาย ออกแบบชุดการแสดง ช่างแต่งหน้านักแสดง ครูสอนศิลปะในระดับอุดมศึกษา รัฐบาล ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เฉพาะงาน

คณะศิลปศึกษา มีหน้าที่ผลิตครูสอนศิลปะ ประกอบด้วย 2 ภาควิชา

ภาควิชานาฏศิลป์ศึกษา

- วิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา
- วิชานาฏศิลป์สากลศึกษา

ภาควิชาดุริยางคศิลป์ศึกษา

- สาขาวิชาดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา
- แขนงวิชาดนตรีไทย
- แขนงวิชาคีตศิลป์ไทย

ภาควิชาดนตรีคีตศิลป์สากลศึกษา

- แขนงวิชาดนตรีสากล
- แขนงคีตศิลป์สากล

ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถประกอบอาชีพครูสอนศิลปะในการศึกษาทุกระดับ เป็นอิสระด้านการแสดง รับราชการ หรือศึกษาต่อในระดับสูง

2. การวิจัย

ในฐานะที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน สถาบันฯ มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันทำงานวิจัย โดยกำหนดให้นักศึกษาทุกคนต้องทำศิลปนิพนธ์ก่อนสำเร็จการศึกษา และให้จัดสรรเงินงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อสนับสนุนคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศด้านศิลปวัฒนธรรมต่อไป

3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันที่จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมโดยตรง ดังนั้น หน้าที่สำคัญ คือ การทำนุบำรุง รวมทั้งการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่ต่อไป หลักรัฐธรรมนูญและกิจกรรมของสถาบัน จึงมุ่งปลูกฝังและเสริมสร้างให้มีความซาบซึ้งและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้นักศึกษาส่งผลงานศิลปกรรม การแสดงนาฏศิลป์ ดนตรี เข้าประกวดในโอกาสต่างๆ ได้รับรางวัลมากมาย นอกจากนี้ยังได้จัดการแสดงและร่วมการแสดงกับสำนักการสังคีต วิทยาลัยนาฏศิลป์ เพื่อเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. การบริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้จัดบริการทางวิชาการด้านศิลปะแก่สังคม โดยจัดอบรมระยะสั้นแก่นักเรียนนักศึกษาและบุคคลทั่วไป คณาจารย์ของสถาบันได้รับเชิญเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ กรรมการและที่ปรึกษาในด้านศิลปะแก่หน่วยงานอื่น

ถึงแม้ว่าสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จะเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งก่อตั้งมาได้ไม่ถึง 10 ปี แต่ภารกิจที่ต้องปฏิบัตินั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ คือ การผลิตบัณฑิตที่เป็นศิลปิน ครูศิลปะ นักวิชาการทางศิลปะและวัฒนธรรมที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพอย่างแท้จริง เพื่อทำหน้าที่ในการอนุรักษ์ พัฒนา สืบทอด และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติตามนโยบายของกรมศิลปากร และกระทรวงวัฒนธรรมให้ดำรงคงอยู่ตลอดไป

ลักษณะหน้าที่และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ลักษณะหน้าที่และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548: 41) กล่าวไว้ดังนี้

1. สายวิชาการ ได้แก่ ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนา ผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและปฏิบัติ หน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.3 ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

1.4 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.5 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

1.6 ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.7 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนา การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. สายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่

2.1 สายงานเจ้าพนักงานทั่วไป ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สายงานนี้ครอบคลุมถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต๊ะตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ ที่ต้องใช้ความรู้ ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทาง ราชการ การติดตามให้มีการซ่อมแซมและบำรุงรักษา การจำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุด เสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายวัสดุทางช่าง การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญ ของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร จัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 สายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งทาง การเงินและบัญชี การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา เช่น ตรวจสอบ หลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอ

จัดตั้งงบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบ ด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่ายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 สายงานเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของหน่วยงานการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแท่งจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.4 สายงานการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานบุคคลของหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.5 สายงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานทางการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรอื่นๆ ตามนโยบายและแผนงานของส่วนราชการ หน่วยงานการศึกษาที่สังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.6 สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลผล พิจารณาเสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริการ หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัด แล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

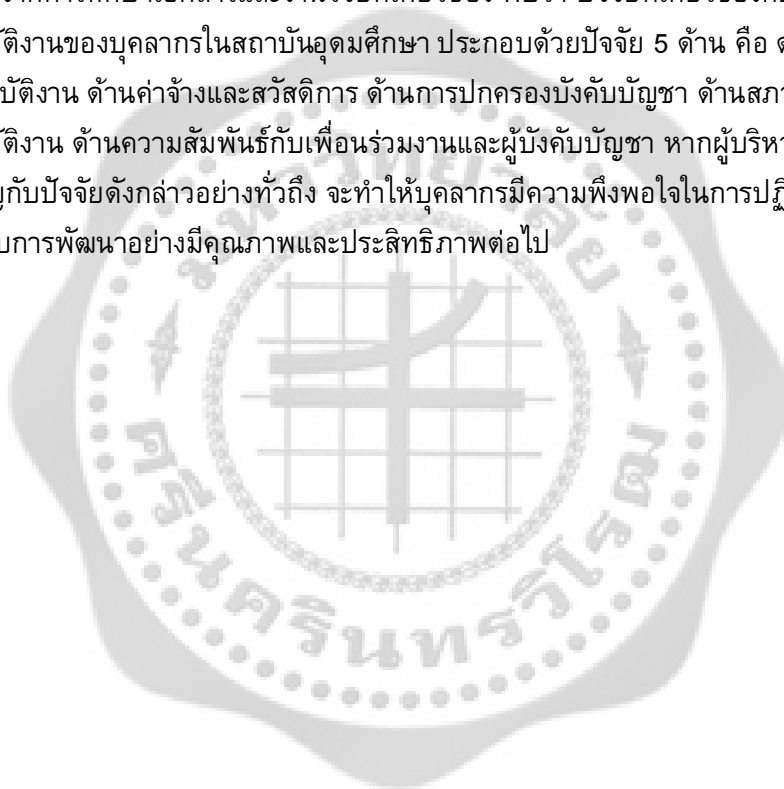
2.7 สายงานวิชาการศึกษา ปฏิบัติงานทางวิชาการศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร แบบเรียนทุกระดับที่อยู่ในความควบคุมของทางราชการ ปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา การบริการและส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.8 สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานธุรการ และงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการ และงานสารบรรณในหน่วยงานธุรการทั่วไป หน่วยงานธุรการที่เกี่ยวกับงานเทคนิคหรืองานวิชาการ เช่น ควบคุมการรับ-ส่งหนังสือ ลงทะเบียน แยกประเภท เก็บและค้นหาเอกสาร ควบคุม การร่าง หนังสือโต้ตอบ ประมวลผลงาน สรุปความเห็น ควบคุมดูแลและรักษาซ่อมแซมสถานที่และยานพาหนะ และดำเนินการเกี่ยวกับ

เอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของหน่วยงานการศึกษา การตรวจสอบรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในเรื่องสถานที่เพื่อใช้ในการจัดงานต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.9 สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ปฏิบัติงานด้านพัสดุเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่พัสดุ การทำทะเบียนพัสดุ การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การกำหนดมาตรฐานและคุณภาพพัสดุ และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพ และการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หากผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวอย่างทั่วถึง จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้ คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การศึกษานี้ ใช้ประชากรที่เป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำแนกตามสถานภาพและคณะ

คณะ/สำนัก	สำนัก อธิการบดี	คณะศิลป นาฏ ดุริยางค์	คณะ ศิลปวิจิตร	คณะ ศิลปศึกษา	วิทยาลัย นาฏศิลป์	รวม
สถานภาพ						
ข้าราชการ	14	4	7	16	161	202
พนักงานราชการ	8	16	15	18	7	64
ลูกจ้าง	1	-	-	-	19	20
รวม	23	20	22	34	187	286

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแบบสอบถามตามแนวทางของไลเคอร์ท (Likert)
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 ด้าน จำนวน 56 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจของข้อคำถาม
5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วปรึกษาขอความเห็นชอบจากประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 30 คน
7. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ ร้อยละ 27 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบที (t – test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อคำถามที่มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.761 ขึ้นไป ไว้ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย (Ferguson. 1981: 180) รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ
8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 169) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97
9. นำแบบสอบถามฉบับที่ตรวจแก้ไข แล้วเสนอกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

และผู้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating – Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย กำหนดค่านำหนักของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินงานตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2552 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือตามข้อ 1 พร้อมด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขจนมีคุณภาพ ไปขอความร่วมมือกับบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลที่ได้ไปทั้งหมดวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่สอง เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ และวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบที (t - test) ส่วนตัวแปร อายุ สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
 - 4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 4.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 - 4.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม
 - 4.2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้การทดสอบที (Ferguson. 1981: 180)
 - 4.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984: 61)
 - 4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
 - 4.3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที (Edward. 1957: 152)

4.3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffe') (Ferguson. 1981: 190)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้การแปลความหมายข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมุติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรอายุ สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	130	45.8
1.2 หญิง	154	54.2
รวม	284	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	24	8.5
2.2 25 – 35 ปี	144	50.7
2.3 มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	116	40.8
รวม	284	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	222	78.2
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	62	21.8
รวม	284	100.0
4. สถานภาพในการทำงาน		
4.1 ข้าราชการ	202	71.1
4.2 พนักงานราชการ	62	21.8
4.3 ลูกจ้าง	20	7.1
รวม	284	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 ต่ำกว่า 10 ปี	83	29.2
5.2 10 – 20 ปี	105	37.0
5.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	96	33.8
รวม	284	100.0

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง (ร้อยละ 54.2) อายุของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 25 – 35 ปี (ร้อยละ 50.7) วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 78.2) บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพในการทำงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 71.1) และมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี (ร้อยละ 37.0)

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 3 - 13

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากร (n = 284)		ระดับ
	\bar{X}	SD	
ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน	3.96	0.70	มาก
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.42	0.82	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.57	0.74	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.46	0.68	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.02	0.62	มาก
รวม	3.68	0.63	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน	บุคลากร (n = 284)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	การเป็นที่ยอมรับของสังคมในสถาบันวิทยาลัยฯ	4.01	0.76	มาก
2	การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.93	0.62	มาก
3	ความมีระเบียบแบบแผน ชัดเจน ของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.62	0.71	มาก
4	ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ	4.04	0.92	มาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	3.93	1.06	มาก
6	ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.17	0.83	มาก
7	การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.10	0.93	มาก
8	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.96	1.00	มาก
9	ชื่อเสียงเกียรติยศที่เกิดจากงานที่ท่านปฏิบัติ	3.86	1.06	มาก
10	การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.04	0.81	มาก
11	การเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.94	0.81	มาก
รวม		3.96	0.70	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าบุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	บุคลากร (n = 284)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
12	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับวุฒิการศึกษาของท่าน	3.65	0.81	มาก
13	ค่าตอบแทนพิเศษ / เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาราชการ	3.20	0.94	ปานกลาง
14	ความยุติธรรมในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.05	0.97	ปานกลาง
15	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.04	0.97	ปานกลาง
16	ความโปร่งใสของกระบวนการในการการเลื่อนตำแหน่งงานต่างๆ	3.03	0.99	ปานกลาง
17	การเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.32	1.06	ปานกลาง
18	ความยุติธรรมเกี่ยวกับระเบียบและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานต่างๆ	3.27	0.98	ปานกลาง
19	สิทธิการลาหยุดงานของบุคลากร	3.98	1.10	มาก
20	สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล	3.83	1.17	มาก
21	สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร	3.78	1.20	มาก
รวม		3.42	0.82	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าบุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 12 ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับวุฒิการศึกษาของท่าน ข้อ 19 สิทธิการลาหยุดงานของบุคลากร

ข้อ 20 สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และข้อ 21 สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตรที่บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	บุคลากร (n = 284)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
22	การได้รับการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	3.73	0.73	มาก
23	การได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.64	0.80	มาก
24	ความสนใจของผู้บังคับบัญชาต่อปัญหา ในการปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่	3.56	0.77	มาก
25	วิธีการแนะนำแนวทางแก้ไขที่เป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.51	0.83	มาก
26	การส่งเสริมของผู้บังคับบัญชาในการให้บุคลากรได้ ฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.69	0.94	มาก
27	การส่งเสริมของผู้บังคับบัญชาในการให้บุคลากรได้ ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	3.49	1.13	ปานกลาง
28	การกระตุ้น/จูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.24	0.94	ปานกลาง
29	ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.61	0.85	มาก
30	ความเข้าใจกันระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา	3.47	0.93	ปานกลาง
31	ความยุติธรรมที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา	3.54	0.93	มาก
32	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.65	0.96	มาก
33	ผู้บังคับบัญชารับฟังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของท่าน	3.62	0.92	มาก
34	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.64	0.94	มาก
รวม		3.57	0.74	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าแสดงว่าบุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 27 การส่งเสริมของผู้บังคับบัญชาในการให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ข้อ 28 การกระตุ้น/จูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และข้อ 30 ความเข้าใจกันระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านสภาพแวดล้อม	บุคลากร (n = 284)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
35	การได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	4.12	0.84	มาก
36	ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน	3.45	0.82	ปานกลาง
37	ความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.43	0.84	ปานกลาง
38	ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงานและอาคารสถานที่	3.72	0.90	มาก
39	อาคารสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.91	มาก
40	ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.17	0.94	ปานกลาง
41	ความคล่องตัวของระบบงานระหว่างหน่วยงานภายในสถาบัน	3.17	0.83	ปานกลาง
42	การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการใช้สถานที่ในการปฏิบัติงาน	3.43	0.83	ปานกลาง
43	จำนวนผู้ปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานของหน่วยงาน	3.18	0.98	ปานกลาง
44	ห้องพักของบุคลากรต่อจำนวนบุคลากร	3.76	1.19	มาก
45	การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.33	0.84	ปานกลาง
46	การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.02	0.83	ปานกลาง
รวม		3.46	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 35 การได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อ 38 ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงานและอาคารสถานที่ ข้อ 39 อาคารสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อ 44 ห้องพักของบุคลากรต่อจำนวนบุคลากรที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	บุคลากร (n = 284)		ระดับ
		\bar{X}	SD	
47	การยอมรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน จากเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.74	มาก
48	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.98	0.77	มาก
49	การร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.99	0.86	มาก
50	การร่วมกันพัฒนางาน/โครงการต่างๆ ของสถาบัน	3.79	0.81	มาก
51	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้าน ต่างๆ ของสถาบัน	3.87	0.77	มาก
52	การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับท่าน	4.21	0.75	มาก
53	การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับท่าน	3.98	0.82	มาก
54	ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.75	มาก
55	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	4.03	0.80	มาก
รวม		4.02	0.62	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 130)			หญิง (n = 154)		
	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน	3.86	0.64	มาก	4.06	0.73	มาก
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.37	0.85	ปานกลาง	3.45	0.80	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.70	มาก	3.59	0.78	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.44	0.65	ปานกลาง	3.47	0.71	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.91	0.60	มาก	4.11	0.63	มาก
รวม	3.63	0.61	มาก	3.73	0.64	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 25 ปี (n = 24)			25 – 35 ปี (n = 144)			มากกว่า 35 ปีขึ้นไป (n = 116)		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ
ด้านสถานภาพและการ ปฏิบัติงาน	3.71	0.41	มาก	3.99	0.71	มาก	3.99	0.72	มาก
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.46	0.52	ปานกลาง	3.52	0.86	มาก	3.28	0.81	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.61	0.49	มาก	3.70	0.75	มาก	3.39	0.75	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อม	3.33	0.54	ปานกลาง	3.60	0.75	มาก	3.31	0.57	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.97	0.28	มาก	4.16	0.58	มาก	3.85	0.68	มาก
รวม	3.61	0.33	มาก	3.79	0.65	มาก	3.56	0.62	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ระหว่าง 25 – 35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมากทุกด้าน ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ ความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 222)			สูงกว่าปริญญาตรี (n= 62)		
	\bar{X}	SD	ระดับความ พึงพอใจ	\bar{X}	SD	ระดับความ พึงพอใจ
ด้านสภาพและการปฏิบัติงาน	3.94	0.71	มาก	4.04	0.66	มาก
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.38	0.82	ปานกลาง	3.56	0.83	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.52	0.70	มาก	3.75	0.87	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.39	0.63	ปานกลาง	3.68	0.80	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.98	0.58	มาก	4.17	0.75	มาก
รวม	3.64	0.59	มาก	3.84	0.72	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ (n = 202)			พนักงานราชการ (n = 62)			ลูกจ้าง (n = 20)		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ
ด้านสถานภาพและการ ปฏิบัติงาน	4.06	0.70	มาก	3.83	0.64	มาก	3.36	0.51	ปานกลาง
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.42	0.83	ปานกลาง	3.49	0.80	ปานกลาง	3.17	0.82	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.48	0.73	ปานกลาง	3.79	0.77	มาก	3.74	0.64	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.46	0.61	ปานกลาง	3.55	0.81	มาก	3.12	0.83	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.02	0.63	มาก	4.09	0.61	มาก	3.83	0.53	มาก
รวม	3.69	0.63	มาก	3.75	0.65	มาก	3.45	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง บุคลากรที่เป็นพนักงานราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 83)			10 – 20 ปี (n = 105)			มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (n = 96)		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	SD	ระดับ ความพึง พอใจ
ด้านสถานภาพและการ ปฏิบัติงาน	3.60	0.62	มาก	4.10	0.69	มาก	4.13	0.65	มาก
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.22	0.90	ปานกลาง	3.55	0.82	มาก	3.45	0.73	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.59	0.81	มาก	3.60	0.76	มาก	3.51	0.66	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.30	0.81	ปานกลาง	3.64	0.65	มาก	3.39	0.54	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.91	0.58	มาก	4.15	0.63	มาก	3.97	0.62	มาก
รวม	3.52	0.65	มาก	3.81	0.65	มาก	3.69	0.55	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมากทุกด้าน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรอายุ สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe) ดังแสดงในตาราง 14 – 30

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 130)		หญิง (n= 154)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน	3.86	0.64	4.06	0.73	2.430	0.016
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.37	0.85	3.45	0.80	0.802	0.423
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.70	3.59	0.78	0.549	0.583
ด้านสภาพแวดล้อม	3.44	0.65	3.47	0.71	0.260	0.795
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.91	0.60	4.11	0.63	2.612	0.009
รวม	3.63	0.61	3.73	0.64	1.457	0.146

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.86	1.768	0.173
	ภายในกลุ่ม	281	136.11	0.48		
	รวม	283	137.82			
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.77	1.88	2.821	0.061
	ภายในกลุ่ม	281	187.54	0.67		
	รวม	283	191.31			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.53	3.26	6.119	0.003
	ภายในกลุ่ม	281	149.92	0.53		
	รวม	283	156.45			
ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.81	2.91	6.525	0.002
	ภายในกลุ่ม	281	125.13	0.45		
	รวม	283	130.94			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	6.16	3.08	8.379	0.001
	ภายในกลุ่ม	281	103.33	0.37		
	รวม	283	109.49			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.77	4.611	0.011
	ภายในกลุ่ม	281	107.63	0.38		
	รวม	283	111.16			

จากตาราง 15 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.61	3.70	3.39
ต่ำกว่า 25 ปี	3.61			
25 – 35 ปี	3.70			*
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.39			

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.33	3.60	3.31
ต่ำกว่า 25 ปี	3.33			
25 – 35 ปี	3.60			*
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.31			

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.97	4.16	3.85
ต่ำกว่า 25 ปี	3.97			
25 – 35 ปี	4.16			*
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.85			

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 35 ปี	มากกว่า 35 ปี ขึ้นไป
	\bar{X}	3.61	3.79	3.56
ต่ำกว่า 25 ปี	3.61			
25 – 35 ปี	3.79			*
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.56			

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 25 – 35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี (n = 222)		สูงกว่าปริญญาตรี (n= 62)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน	3.94	0.71	4.04	0.66	0.948	0.344
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.38	0.82	3.56	0.83	1.529	0.127
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.52	0.70	3.75	0.87	2.189	0.029
ด้านสภาพแวดล้อม	3.39	0.63	3.68	0.80	3.034	0.003
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.98	0.58	4.17	0.75	2.189	0.029
รวม	3.64	0.59	3.84	0.72	2.223	0.027

จากตาราง 20 แสดงว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสถานภาพและ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	10.32	5.16	11.367	0.001
	ภายในกลุ่ม	281	127.50	0.45		
	รวม	283	137.82			
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.54	0.77	1.141	0.321
	ภายในกลุ่ม	281	189.77	0.68		
	รวม	283	191.31			
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	5.18	2.59	4.807	0.009
	ภายในกลุ่ม	281	151.27	0.54		
	รวม	283	156.45			
ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.78	1.39	3.048	0.049
	ภายในกลุ่ม	281	128.16	0.46		
	รวม	283	130.94			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	1.276	0.281
	ภายในกลุ่ม	281	108.51	0.39		
	รวม	283	109.50			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	0.70	1.802	0.167
	ภายในกลุ่ม	281	109.75	0.39		
	รวม	283	111.16			

จากตาราง 21 แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพ ในการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง
		4.06	3.83	3.36
ข้าราชการ	4.06			*
พนักงานราชการ	3.83			*
ลูกจ้าง	3.36			

จากตาราง 22 แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพ ในการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง
		3.48	3.79	3.74
ข้าราชการ	3.48		*	
พนักงานราชการ	3.79			
ลูกจ้าง	3.74			

จากตาราง 23 แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน เป็นรายคู่

สถานภาพ ในการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง
		3.46	3.55	3.12
ข้าราชการ	3.46			
พนักงานราชการ	3.55			*
ลูกจ้าง	3.12			

จากตาราง 24 แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสถานภาพและ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	15.84	7.92	18.247	0.001
	ภายในกลุ่ม	281	121.98	0.43		
	รวม	283	137.82			
ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.16	2.58	3.896	0.021
	ภายในกลุ่ม	281	186.14	0.66		
	รวม	283	191.30			
ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.54	0.27	0.482	0.618
	ภายในกลุ่ม	281	155.91	0.56		
	รวม	283	156.45			
ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.29	3.14	7.088	0.001
	ภายในกลุ่ม	281	124.65	0.44		
	รวม	283	130.94			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.07	1.54	4.053	0.018
	ภายในกลุ่ม	281	106.43	0.38		
	รวม	283	109.50			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.83	1.91	5.011	0.007
	ภายในกลุ่ม	281	107.33	0.38		
	รวม	283	111.16			

จากตาราง 25 แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
		3.60	4.10	4.13
ต่ำกว่า 10 ปี	3.60		*	*
10 – 20 ปี	4.10			
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.13			

จากตาราง 26 แสดงว่าบุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
		3.22	3.55	3.45
ต่ำกว่า 10 ปี	3.22		*	
10 – 20 ปี	3.55			
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.45			

จากตาราง 27 แสดงว่าบุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ แตกต่างกับบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
		3.30	3.64	3.39
ต่ำกว่า 10 ปี	3.30		*	
10 – 20 ปี	3.64			*
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.39			

จากตาราง 28 แสดงว่าบุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกับบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบ ความแตกต่าง

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
		3.91	4.15	3.97
ต่ำกว่า 10 ปี	3.91		*	
10 – 20 ปี	4.15			
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.97			

จากตาราง 29 แสดงว่าบุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกับบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
		3.52	3.81	3.69
ต่ำกว่า 10 ปี	3.52		*	
10 – 20 ปี	3.81			
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3.69			

จากตาราง 30 แสดงว่าบุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกับบุคลากรมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรที่เป็นบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากสำนักอธิการบดี คณะศิลปนาฏดุริยางค์ คณะศิลปวิจิตร คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 286 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 5 ด้าน คือ ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น 55 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97
3. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
 - 3.2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบที (t – test) สำหรับอายุ สถานภาพในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2. บุคลากรชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
3. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
5. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
6. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อุบัติการณ์ ทำให้สามารถใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญของตนเอง ได้เต็มที่และสามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานจึงเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังที่ มาสโลว์ (รสนิน สกกุลโรจนประวัติ. 2541: 14 – 15; อ้างอิงจาก Maslow. 1970: 19-47) กล่าวว่า ความต้องการการยกย่องนับถือ (The Esteem Needs) ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการอยากเด่นดังในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ อิสรภาพและเสรีภาพ ได้แก่ ความเด่น คำชมเชย ความเป็นอิสระ เกียรติภูมิ คุณค่าในตนเอง สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นจากการรู้สึกดีใจเมื่อได้รับคำชมเชยและเกียรติยศชื่อเสียง สอดคล้องกับ เอลตัน มาโย (พรเพ็ญ วรกุลชัยสิทธิ์. 2546: 47; อ้างอิงจาก Elton Mayo. 1933.) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในสถานภาพและการปฏิบัติงานที่เขาได้รับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิคสตรอม (อดิศักดิ์ สติธศาสตร์. 2548: 86; อ้างอิงจาก Wickstrom.1971: 1249-A.) ได้ทำการศึกษาระดับและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ เผือกจิตร (2545: 113) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คลีค ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือและลักษณะงานอยู่ในระดับพอใจ และ พินิจ บุญอนันต์ (2541: 100) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า บุคลากร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถาบันส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ส่วนหนึ่งเป็นพนักงานของรัฐและลูกจ้าง ซึ่งได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆ ตามสิทธิอยู่แล้ว นอกจากนี้เมื่อสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้รับมอบหมายให้มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมในงานต่างๆ เช่น การแสดง หรือการบรรเลงดนตรี บุคลากรที่เข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ในงานดังกล่าวจะได้รับค่าตอบแทน (เบี้ยเลี้ยง) หรือเงินรางวัล ซึ่งเป็นเงินที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ถึงแม้ว่าอัตราเงินเดือนที่ใช้ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่บุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ก็สามารถดำรงชีพได้ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับ สมชาย หิรัญภักดี (2542 :70 – 79) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากนายจ้าง เช่นเดียวกับ พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (สายสมร ยมวชิราสิน. 2551: 34; อ้างอิงจาก Porter; & Lawler. 1997.) กล่าวว่า การจ่ายค่าจ้างทุกคนอย่างเป็นธรรม เพราะทุกคนเชื่อว่าถ้าระบบการจ่ายค่าจ้างขาดความยุติธรรมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ความเป็นธรรมดังกล่าวรวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ สอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (โกมุท จีวัลย์. 2546; อ้างอิงจาก Vroom's Expectancy Theory. 1970: 91 – 103) ซึ่งวูมได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กร พบว่า การที่บุคคลจะกระทำการสิ่งใดก็ตามจะต้องขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่ (1) ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่ได้ครอบครองอยู่เพียงใด (2) ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้วเชื่อว่าตนเองจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับผลตอบแทนอันนั้น และ (4) มีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทฐา กริหิรัญ (2550: 79) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่ในระดับปานกลาง และอดิศักดิ์ สติรศาสตร์ (2548: 87) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ ประสิทธิ์ ใจช่วง (2544: 85) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสกลนครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคลากรที่จบการศึกษามาจากสถาบันเดียวกันเป็นส่วนใหญ่ เดิมโตมาจากสายงานเดียวกัน ส่งผลให้มีความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรในสถาบัน ประกอบกับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

เป็นสถาบันที่ต้องรับผิดชอบเรื่องศิลปวัฒนธรรมของชาติส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามีภาระงานด้านการฝึกซ้อมและควบคุมการแสดงต่างๆ เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานด้านบริหาร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจึงมีความสนิทสนม ปกครองกันแบบครอบครัว ร่วมกันปรึกษาหารือในเรื่องต่างๆ ด้วยความเข้าใจจนเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย ดังที่ กิเซลลี และบราวน์ (Ghiselli; & Brown.1955: 430 - 433) กล่าวว่าคุณภาพของการบังคับบัญชา ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ ล็อค (Locke. 1976: 1300 – 1302) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้น จัดว่าเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อบุคคลทำอะไรก็ควรจะได้รับ การยกย่องชมเชย และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ผู้บริหารควรจะสนับสนุนบุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี จะได้เป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่วนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหาร มากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร และเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้ มากน้อยเพียงไร นอกจากนี้ สุพร ตั้งสมรพงษ์ (2540: 3) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการดำเนินภารกิจต่างๆ และต้องมีการยืดหยุ่น ไม่ยึดติดรูปแบบมากจนเกินไป ควรจะมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับเปลี่ยนได้เสมอ เช่นเดียวกับ ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (2523: 1 – 2) ที่กล่าวว่า การบริหารงานใด ๆ ก็ตาม หากองค์กรใดมีระบบ รวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิ เผือกจิตร (2545: 113) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คลีาด ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับพอใจ

1.4 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตั้งอยู่ในบริเวณที่มีความจำกัดเรื่องสถานที่ โดยเฉพาะสถานที่ตั้งของสถาบันอยู่ในเขตพระบรมมหาราชวัง อาคารหรือสิ่งปลูกสร้างต่างๆ เดิมเป็นของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งมีอายุมากกว่า 70 ปี ซึ่งต้องมีการบูรณะซ่อมแซมอยู่บ่อยครั้ง และด้วยขนาดของเนื้อที่ที่จำกัดจึงไม่สอดคล้องกับสภาพของสถาบันที่กำลังเจริญเติบโต จึงต้องมีการขยายสถานที่ที่ใช้ในการจัดการศึกษาบางส่วนออกไปตั้งอยู่ที่อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม มีการปรับปรุงพื้นที่ใช้สอยเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการจัดการศึกษาของคณะศิลปวิจิตร วิทยาลัยนาฏศิลป์ และสำนักอธิการบดี ซึ่งยังดำเนินการไม่เสร็จเรียบร้อย จึงส่งผลให้ไม่มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อาทิ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการปฏิบัติงานมีไม่มากเท่าที่ควรและไม่เพียงพอกับผู้ปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจาก

งบประมาณมีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถสนองความต้องการของบุคลากรในสถาบันได้ นอกจากนี้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นสถาบันที่มีสถานที่ของหน่วยงานภายในกระจายอยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลไม่ได้อยู่รวมกัน จึงอาจเป็นสาเหตุให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ดังที่ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin; & Stringer. 1968: 14-18) กล่าวว่า บรรยากาศที่เน้นมาตรฐานการทำงานสูงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อใดที่องค์กรมีมาตรฐานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ การสนับสนุนและการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชากับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีย่อมตามมา นอกจากนี้ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 101 – 102) ได้กล่าวว่า การจัดบริการต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษาให้แก่บุคลากรควรมีความสะดวกสบายอย่างเหมาะสมเพียงพอ และควรจัดให้ก่อนที่บุคลากรจะร้องขอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา อังคสุภณ (2545: 69) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน จริยา ภักดีอักษร (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และ จุลชาติ อรรถนะนา (2551: 80) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่ต้องปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากงานด้านการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรมีการติดต่อประสานงานกันเป็นประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งต้องมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีกันในทุกขณะ มีความเป็นกันเอง รวมถึงความรู้สึกถึงความไว้วางใจกัน ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานในด้านต่างๆ ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 440) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มก็ย่อมที่จะมีความสุขที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ส่วนบุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความวิตกกังวล ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ ล็อก (Locke. 1976: 1300 – 1302) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากบุคคลใดที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อย

ความสามารถที่พึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้ และไม่เป็นที่มิตร ก็อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ สติรศาสตร์ (2548: 87) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และ มะลิ เผือกจิตร (2545: 113) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คล๊าค ประเทศไทยจำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและลักษณะงานอยู่ในระดับพอใจ

2. บุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งชายและหญิงในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีความเทียบเท่ากันในทุกๆ ด้าน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้เหมือนๆ กัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานในสถาบันไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งชายและหญิงมีความเสมอภาคกัน ซึ่งรวมไปถึงด้านสวัสดิการด้านต่างๆ การศึกษาต่อ หรือการได้รับเลือกให้เป็นผู้บริหาร เมื่อบุคลากรทั้งชายและหญิงได้ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน ส่งผลให้ได้รับสิทธิต่างๆ เท่ากัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ บุคลากรทั้งชายและหญิงที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เหมือนกันในการปฏิบัติงานได้เท่าเทียมกัน เฉกฉวยปัญหา และประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่บัญญัติไว้ว่า ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันโดยได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน (อรรถพล ไหมยสรัง. 2542: 126) ดังที่ ควิน และคณะ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540: 105; อ้างอิงจาก Quinn; et al. 1974: 10) ที่ศึกษาเรื่อง Job Satisfaction : Is There a Friend? กล่าวถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรชายและบุคลากรหญิงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพภาพและการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีบุคลากรเพศหญิงมากกว่าชายถึงร้อยละ 54.2 บุคลากรหญิงส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายตามมีความประนีประนอม ยอมรับ อ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อฟัง เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี ดังที่ รังสรรค์ โฉมยา (2553: ออนไลน์) กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า เพศหญิงมีความคาดหวังของความสำเร็จของงานต่ำกว่าเพศชายซึ่งเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก คิดก้าวไกลในอนาคตตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง และ ฮาร์เรลล์ (รสริน สกุลโรจนประวัตติ.

2541: 90; อ้างอิงจาก Harrell. 1964: 260.) กล่าวว่า เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย เพราะเพศหญิงมีความต้องการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย และอาร์ เพชรสุด (2530: 60 – 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ว่า อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในสถานภาพและการปฏิบัติงานที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมา จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา ดังนั้นจึงส่งผลให้บุคลกรชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จริยา ภัคดีอักษร (2541: 67) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541: 90) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอนชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรเมื่อมีอายุมากขึ้นย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นตามลำดับ ส่งผลให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน สามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่วนมีบุคลากรที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 25 - 35 ปี ในช่วงอายุดังกล่าวอยู่ในช่วงเริ่มต้นประกอบอาชีพ เป็นคนรุ่นใหม่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งในบางครั้งอาจรู้สึกที่ตนเองยังไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานในสถาบันอย่างเต็มที่ เพราะการปฏิบัติในแต่ละครั้งต้องทำเป็นขั้นตอน เป็นระเบียบแบบแผน อาจมีปัญหาในด้านการทำงานและด้านการปกครอง กับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเป็นบุคลากรที่มีอายุ หรืออาจเป็นอาจารย์ที่เคยสอนมา นอกจากนี้การปฏิบัติร่วมกับรุ่นพี่หรือรุ่นน้องที่ศึกษามาจากสถาบันเดียวกันก็เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ต้องมีความเกรงอกเกรงใจซึ่งกันและกันด้วย จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในระบบราชการ เนื่องจากบุคลากรมีอายุมากขึ้นย่อมมีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น มีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และที่สำคัญต้องปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายได้ดี จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังที่ มณีวรรณ นัตอรุทัย (2539: 5) ได้กล่าวถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ พบว่าอายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลงและ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2542: 137 – 139) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของตนเองมากขึ้น การปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้ม

ที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า เพราะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมาก มักจะไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ แต่มักจะแสวงหาอำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ พิภพ วังเงิน (2547: 62) กล่าวว่า เมื่อทำงานยิ่งนาน อายุยิ่งมาก ถ้าเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ความพึงพอใจในงานก็ยิ่งมากขึ้น ส่วนผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยมักมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า เพราะมีความคาดหวังมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงแก้ว (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติในด้านอายุมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จันท์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง พบว่า ครูที่มีอายุมาก มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะพนักงานราชการและลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นถึงความสามารถของตนจนเป็นที่ยอมรับ เพื่อไปสู่ความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่มั่นคงต่อไป นอกจากนี้บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสถาบัน จัดว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านศิลปะที่เฉพาะตัว ซึ่งนอกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่สถาบันมอบหมายแล้ว ยังได้รับการคัดเลือกจากสถาบันให้ปฏิบัติงานในด้านศิลปวัฒนธรรมต่างๆ ที่ได้รับการติดต่อจากภาครัฐและเอกชน ทำให้บุคลากรดังกล่าวได้รับค่าตอบแทน (เบี้ยเลี้ยง) นอกเหนือเงินเดือน จึงส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังที่ เฮอร์เบิร์ก (ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์, 2549: 18; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner; & Snyderman, 1959: 113 – 119) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548: 104) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ (2548: 106) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษามีผลโดยตรงต่อตำแหน่งหน้าที่

และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร จึงส่งผลให้ผู้ที่มิได้มีการศึกษาน้อยกว่าย่อมเกิดความรู้สึกคับข้องใจ หรืออาจเป็นเพราะระบบของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน คือ ระบบจำแนกตำแหน่งที่มีผลบังคับใช้อยู่ ส่งผลต่อผู้ที่มิได้มีการศึกษาแตกต่างกันอย่างชัดเจน ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง อาจคิดว่าวุฒิการศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่าได้ ซึ่งถ้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกแล้ว จะสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งสู่ผู้บริหารได้ง่ายกว่า และยังมีค่านิยมในด้านการศึกษาที่ว่าถ้าผู้ที่มีการศึกษาที่สูงมากจะแสดงถึงความสามารถของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมาณะ (2542: 137 – 139) กล่าวว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะปฏิบัติงานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา ยุทธ (2548: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ กรองจิตต์ โกสุมา และคณะ (2545: 101 - 102) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมชลประทาน ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักงานชลประทานที่ 8 จังหวัดลพบุรี พบว่า ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ในด้านวุฒิการศึกษา ส่งผลให้ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ส่วนด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างสามารถหารายได้เสริมได้นอกเหนือจากรายได้หลัก และในด้านการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรส่วนใหญ่ก็ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน บุคลากรเหล่านั้นจึงไม่มีความวิตกกังวลในเรื่องสถานภาพการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐฐณิชา ปานศักดิ์ (2544: 73) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทหนึ่ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรที่มีสถานภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งบุคลากรทุกภาคส่วนย่อมได้รับภาระงานที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ บุคลากรในสถาบันต่างก็มีสิทธิต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และสิทธิที่ควรจะได้รับเท่าเทียมกัน เช่น มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ส่วนลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการและเป็นข้าราชการ

ตามลำดับ ทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer. 1971: 131) กล่าวว่า การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และ ความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: 95) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และ จริยา ภัคดีอักษร (2541: 67) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรสาย ข และสาย ค มีระดับความพึงพอใจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 71.1 ซึ่งเป็นสถานภาพที่มีความมั่นคงในงานมากกว่าสถานภาพอื่น โดยเฉพาะด้านสวัสดิการ ด้านสุขภาพที่ได้รับการดูแลจากรัฐบาลเป็นอย่างดี สามารถเบิกจ่ายตรงได้ตามสิทธิ ส่วนพนักงานราชการและลูกจ้างใช้สิทธิ์การรักษาพยาบาลจากประกันสังคม ซึ่งมีความเหลื่อมล้ำกันในด้านการดูแลรักษาอย่างเห็นได้ชัดเจน ส่วนการประเมินการปฏิบัติงานนั้นพนักงานราชการและลูกจ้างต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานทุกปี นอกจากนี้ข้าราชการยังได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมมากกว่าพนักงานราชการและลูกจ้าง จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันด้วย ดังที่ พิภพ วงษ์เงิน (2547: 62) กล่าวว่า ผู้ที่มีสถานภาพหรือระดับอาชีพสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงานของตน เพราะมีเกียรติ ภูมิใจ ค่าจ้างสูง ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหาร นักวิชาชีพ มีความพอใจในงานมากกว่าคนที่ใช้ความ ชำนาญ และคนงานที่ใช้ความชำนาญมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานกึ่งแรงงานกึ่งความ ชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มีความชำนาญด้วย สอดคล้องกับ เพชรรัตน์ แยมแก้ว (2545: 101) ที่ศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัด นครปฐม พบว่า สถานภาพลูกจ้างชั่วคราวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ

ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถมีทักษะเหมือนๆ กัน จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน มีความนับถือกันเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง มีความเข้าใจในสถานภาพ ของตนเอง ได้ทำงานที่ตนเองถนัด และสามารถประกอบเป็นอาชีพเสริมได้ ดังนั้นจึงส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ดังที่ วิลัย อัครคชชยา (2531: บทนำ) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความ พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ความมีสัมพันธภาพ อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต

แก้สำราญ (2548: 105) ที่ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการและ ลูกจ้างที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถาบัน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในหน่วยงานและสถาบันอื่นๆ มีระยะเวลา ในการทำงานมานานจนเกิดเป็นทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถวินิจฉัยงาน ที่ปฏิบัติอยู่และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ถูกต้อง รวดเร็ว และชัดเจนมากกว่าบุคลากร ที่ประสบการณ์น้อย มีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม เนื่องจากปฏิบัติงานมานานจนได้รับความสนิทสนมไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะได้รับการตอบสนองในด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น มีศักดิ์ศรีในการทำงาน และยังได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามอายุงานอีกด้วย จากการที่บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน มาก ย่อมทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็วกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ย่อมส่งผลให้บุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานมากกว่า ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 47 – 48) กล่าวว่า บุคลากรที่มี อารมณ์ในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบุคลากรใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย แสดงให้เห็น ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี และ สงวน ช้างฉัตร (2541: 75) กล่าวว่า ความคิด เจตคติ และความพึงพอใจ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีผลกระทบ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ในการปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องสอบถามบุคลากร เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธพงศ์ ตันฑิกุล (2543: บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด สระแก้ว พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มาก

ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถาบันอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ได้รับความไว้วางใจใน การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อ ตำแหน่ง ภาระงาน และการปกครองบังคับบัญชาแต่อย่างใด ดังที่ สมยศ นาวิกการ (2533: 28) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจ ในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะสามารถสร้างความพึงพอใจ และ กิลเมอร์ (Gilmer. 1971: 281) กล่าวว่า การที่สังคมยอมรับบุคลากรจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา ภักดิ์อักษร (2541: 69) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายบริการและ สายธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการ และด้านสภาพ แวดล้อม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ใน แต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน สถาบันควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการไว้วางใจในการมอบหมายงานสำคัญๆ ให้บุคลากรปฏิบัติแทน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ รู้จักแก้ไขปัญหาต่างๆ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของตน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
2. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ สถาบันควรปรับปรุงค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้มีความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาควรมีเกณฑ์ที่โปร่งใส ยุติธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง โดยศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น สร้างแรงกระตุ้นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับฟัง พร้อมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด และเข้าใจกันมากขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านสภาพแวดล้อม ควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น สร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สถาบันควรส่งเสริมในเรื่องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของสถาบันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานเป็นทีม เป็นหมู่คณะ ร่วมแรงร่วมใจกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีและความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน การวางแผน และการดำเนินนโยบายที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน การวางแผน และการดำเนินนโยบายที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ร่วมไทย (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด .* สารนิพนธ์ รศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรองจิตต์ โกสุมา และคณะ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการกรมชลประทาน ศึกษาเฉพาะในเขตสำนักงานชลประทานที่ 8 จังหวัด ลพบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กัญวาน ยอดวิเศษศักดิ์; และปรกรัฐ หังสสุต. (2551). *การปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน.* สืบค้น 12 ธันวาคม 2551, จาก <http://kc.hri.tu.ac.th>.
- กิติมา ปรีดีดิกลง. (2539). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร.* กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- โกมุท จีวัลย์ (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัทเจเนบรเรจิด จำกัด.* ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.* ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา ภัคดีอักษร. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและ ชุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). *การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง.* ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ คงขุนเทียน. (2551). 28 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. (2538). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- จุลชาติ อรรถนะนาค. (2551). ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนินทร์ เกตุขำ. (2532). ความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิระพล น้อยนิตย์. (2551). 5 กันยายน 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทมันนี่ จำกัด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัทธรา กริทธิชัย. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดุขฎี มีป้อม. (2551). 24 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. (2523). ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2532). หลักและระบบบริหารการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมธิราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นริรัตน์ วิจิตรแก้ว. (2551). 4 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- นฤมล มงคลแท้. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต กลิ่นสุคนธ์. (2551). 4 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประกอบ คู่ปรัตน์ (2536). *กรณีศึกษาปัญหาอคตของการพัฒนาเศรษฐกิจไทย*. มติชน.
(กุมภาพันธ์) : 10.
- ประณต เก้าสำราญ. (2548). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2543). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ*.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ประสาร ดิษฐ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ขนส่งสาธารณะ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและ
การวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ใจช่วง. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคราม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคราม. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรเพ็ญ วรกุลชัยสิทธิ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเดอะฟิชซ่าคอมปะนี ในบริษัทไมเนอร์
ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการจัดการ)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวะพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา) ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิกุล ดีพิจารณา. (2548). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา)
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- พินิจ บุญอนันต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาคู่ใหญ่ใน
เรือนจำและทัณฑสถาน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาคู่ใหญ่) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- พิศมัย เชื้อมีแรง. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วน
ตำบลในจังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาคู่ใหญ่) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พีรภัทร เจริญสุวรรณ. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
อุตสาหกรรม ปีโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฟื่องฟ้า เตียเจริญ. (2541). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของ
มัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพร บำรุงราชหิรัญย์. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
เขต 1. สารนิพนธ์. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:
สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มรกต ไพรศรี. (2551). 26 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบัน
บัณฑิตพัฒนศิลป์
- มะลิ เผือกจิตร. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา:
บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คล๊าค ประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญาณิพนธ์. (การศึกษา
พิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธพงศ์ ตันทิกุล. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด
ตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ยุพา ประเสริฐยิ่ง. (2551). 4 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบัน
บัณฑิตพัฒนศิลป์
- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). *ความแตกต่างระหว่างบุคคล*. สืบค้น 12 ธันวาคม 2553, จาก
<http://images.jpatmod1.multiply.multiplycontene.com>.
- รติใจ รังแก้ว. (2544). *ความพึงพอใจแบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
ซึ่งให้บริการวิชาการธุรกิจ ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานของผู้บริการ
อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ : กรณีศึกษาศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งนภา ยุทธ. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฤดี วงศ์ลึงยะ. (2536). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ลักษณะ หมิ่นจักร์. (2538, ต.ค. – ธ.ค). *การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน*. *จุลสาร
พัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 4 : 38.
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภา เทพหัตถิน ณ อยู่ธยา. (2530). *งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2528). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย แหวนเพชร. (2544). *มนุษย์สัมพันธ์ในงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
พระนคร.
- วิทยา ประยูร. (2540). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษา
ทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วิมล ทรประสิทธิ์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่)
กรุงเทพ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลย์ อัครคิซยา. (2531). รายงานการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. (2533). บรรยากาของค์การกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาเพื่อการพัฒนาชนบท. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เวศ ศรีละมุล. (2522). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของ
หัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้. ปริญญาโท
กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์. (2539). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สุขาภิบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). พฤติกรรมองค์กร. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (2548). สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์.
- (2549). คู่มือนักศึกษาระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- (2550). พระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์.
- (2551). สถิติการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัท
ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมบูรณ์ บุญวงษ์. (2551). 15 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบัน
บัณฑิตพัฒนศิลป์
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สายสมร ยมาชราสิน. (2551). *การบริหารงานองค์การมหาชนที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *มาตรฐานตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.
- สิริมา ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *รายงานวิจัยเรื่องการปลูกฝังเด็กให้รักสิ่งแวดล้อมด้วยแบบฝึกการบ้านและการปฏิบัติจริง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุธรรม อารีกุล และคณะ. (2540). *การอุดมศึกษาไทย : วิฤตและทางออก*. กรุงเทพฯ: สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุพรรณิ รอดบุญธรรม. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพร ตั้งสมรพงษ์. (2540). *การพัฒนาบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 : ในกระบวนการทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาบนเส้นทางการปฏิรูปการเรียนรู้*. หน้า 1-6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อดิศักดิ์ สติรศาสตร์. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อภิญา อังคสุภณ. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพิมพ์นิยมกิจ (1994) จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรถพล ใหญ่สร้าง. (2542). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญชลี ดวงแก้ว. (2541). *ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการศกแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อุษา สภฤกษ์. (2551). 26 มีนาคม 2551. สัมภาษณ์โดย ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- Cronbach, Lee J.(1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4th ed. New York : Harper and Row.
- Edward, Allens L. (1957). *Technique of Attitude Scale Construction*. New York : Appletion Century Crafts.
- Feldman, Danial C.; & Arnold, Hugh J. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed. New York : McGraw – Hill Book.
- Fiedler, Fred E.; & Garcia, J.E. (1987). *New Approaches to Effective Leadership, Cognitive Resources and Organization Performance*. New York : John Wiley and Sons.
- Fiedler, Fred E.; Chamers, Marlin M.; & Morhar, Linda (1976). *Improving Leadership, Effectiveness : the Leader Match Concept*. New York : John Wiley and Sons.
- Ghiselli, E.E.; & Brown, C.W.. (1955). *Personnol and Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Gilmer, D.and others. (1971). *Industrial and organizational psychology*. New York : Macmillan Company.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (1995). *Behavior in organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hashemi, A.S. (1987, July). An investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a Large Mulit – Purpose University in the Dallas – Forthworth Metroplex, *Dissertation Abstracts International*. 48 (5) : 1141.
- Litwin, G.H.; & R.A. Stringer. Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Harvard University Press.
- Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago : Rand Mcnally. 1990 : 1319 -1328.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Porter, Lyman W.; & Steers, Richard M. (1983). *Motivation and Work Behavior*.

New York : McGraw-Hill Book Co.

Vecchio, Robert P. (1991). *Organizational Behavior*. 2nd ed . Chicago: The Dryden

Press.







ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผลจากการตอบแบบสอบถาม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้นโปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงตามตามความคิดเห็นของท่าน หรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

นายศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอกการอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 25 ปี
 25 – 35 ปี
 มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพในการทำงาน
 ข้าราชการ
 พนักงานข้าราชการ
 ลูกจ้าง
5. ประสบการณ์การทำงาน
 ต่ำกว่า 10 ปี
 10 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ระดับ โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับระดับความพึงพอใจ

- 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคมในสถาบันวิทยาลัยฯ					
2	การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3	ความมีระเบียบแบบแผน ชัดเจน ของงานที่ปฏิบัติอยู่					
4	ความท้าทายของงานที่ปฏิบัติ					
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่					
6	ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับ มอบหมาย					
7	การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
8	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					
9	ชื่อเสียงเกียรติยศที่เกิดจากงานที่ท่านปฏิบัติ					
10	การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
11	การเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาในความสามารถ ในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับวุฒิการศึกษาของท่าน					
13	ค่าตอบแทนพิเศษ / เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาราชการ					
14	ความยุติธรรมในวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
15	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
16	ความโปร่งใสของกระบวนการในการการเลื่อนตำแหน่งงานต่างๆ					
17	การเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
18	ความยุติธรรมเกี่ยวกับระเบียบและกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงานต่างๆ					
19	สิทธิการลาหยุดงานของบุคลากร					
20	สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล					
21	สวัสดิการเกี่ยวกับค่าเล่าเรียนบุตร					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
22	ด้านการปกครองบังคับบัญชา การได้รับการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
23	การได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
24	ความสนใจของผู้บังคับบัญชาต่อปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่ท่านประสบอยู่					
25	วิธีการแนะนำแนวทางแก้ไขที่เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
26	การส่งเสริมของผู้บังคับบัญชาในการให้บุคลากรได้ ฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน					
27	การส่งเสริมของผู้บังคับบัญชาในการให้บุคลากรได้ ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					
28	การกระตุ้น/จูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
29	ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
30	ความเข้าใจกันระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา					
31	ความยุติธรรมที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา					
32	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
33	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
34	วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
35	ด้านสภาพแวดล้อม การได้รับความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
36	ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน					
37	ความสะอาดของสถานที่ทำงาน					
38	ความเป็นสัดส่วนของห้องทำงานและอาคารสถานที่					
39	อาคารสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
40	ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน					
41	ความคล่องตัวของระบบงานระหว่างหน่วยงาน ภายในสถาบัน					
42	การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการใช้สถานที่ใน การปฏิบัติงาน					
43	จำนวนผู้ปฏิบัติงานเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ของหน่วยงาน					
44	ห้องพักของบุคลากรต่อจำนวนบุคลากร					
45	การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน					
46	การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการ ปฏิบัติงานของบุคลากร					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
47	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การยอมรับความคิดเห็นของท่านจากเพื่อนร่วมงาน					
48	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในองค์กร					
49	การร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของท่านกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
50	การร่วมกันพัฒนางาน/โครงการต่างๆ ของสถาบัน					
51	การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้าน ต่างๆ ของสถาบัน					
52	การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับท่าน					
53	การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับท่าน					
54	ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน					
55	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/๐655

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๖ มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

เนื่องด้วย นายศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนาณรงค์ และ อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากร และเจ้าหน้าที่ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-682-5178



ที่ ศธ 0519.12/0655

สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
รับที่ 1099
วันที่ - 9 ก.พ. 2553
เวลา 10.57

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ มกราคม 2553

วิทยาลัยนาฏศิลป์
ฉบับ ๕๖
วันที่ ๑๖ ก.พ. ๕๓
เวลา ๑๑.๐๖.๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

เนื่องด้วย นายสุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์ และ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากร และเจ้าหน้าที่ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และวิทยาลัยนาฏศิลป์ คอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-682-5178



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อสกุล นายศุภฤกษ์ กลิ่นสุนทร

วันเดือนปีเกิด 3 มกราคม พ.ศ. 2520

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : ซอยปทุมณวิถี 20 ถนนสุขุมวิท 101 แขวงบางจาก
เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ครู คศ.1

สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ดุริยางค์ไทย)
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. 2554 การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ