

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารนิพนธ์
ของ
นางศิริรัตน์ ชันทองคำ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.112

ด481ป

จ.3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

นางศิริรัตน์ ชันทองคำ

18 ส.ค. 2548



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

ตุลาคม 2547

h 257361

ศิริรัตน์ ชันทองคำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจำแนกเป็นปัจจัย 2 ด้าน คือ
ด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้
ความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงาน
อธิการบดี กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับ
เพื่อนร่วมงานกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน เพศหญิง 163 คน เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์
สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย
ได้แก่ สถานภาพคู่ (X₉) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X₁₂) ความผูกพันต่อองค์กร (X₁₃) ลักษณะ
ทางกายภาพ (X₁₆) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
(X₁₇) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₈)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่
สถานภาพโสด (X₈)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X₁) เพศหญิง (X₂)
อายุ (X₃) ประสบการณ์การทำงาน (X₄) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₅) วุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี (X₆) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X₇) สถานภาพหม้าย (X₁₀) รายได้ (X₁₁)
สุขภาพจิต (X₁₄) และบุคลิกภาพ (X₅)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X_{17}) ลักษณะทางกายภาพ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{15}) ความผูกพันต่อองค์กร (X_{13}) และ สุขภาพจิต (X_{14}) ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 68.7

5. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 23.604 + .999X_{18} + .389 X_{17} + .422 X_{16} -1.187 X_{15} + .707 X_{13} - .241 X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .484X_{18} + .332 X_{17} + .184 X_{16} -.294 X_{15} + .178 X_{13} - .162 X_{14}$$

FACTORS AFFECTING ON ORGANIZATIONAL SATISFACTION OF STAFF
AT THE OFFICE OF THE PRESIDENT OF
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
MRS. SIRIRAT KHANTHONGKHUM

Presented in Partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University

October 2004

Sirirat Khanthongkhum. (2004). *Factors Affecting on Organizational Satisfaction of Staff at the Office of the President of Srinakharinwirot University*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School Srinakharinwirot University. Project Advisor : Inst. Wilailuck Pongsopar.

The purpose of this research was to study factors affecting on organizational satisfaction of staff at the Office of the President of Srinakharinwirot University. These factors were two dimension : first of them were personal factors ; gender, age, working experience, educational level, marital status, income, working responsibility, organizational commitment, mental health, personality and second of them were environmental factors ; physical environment, interpersonal relationship between staff and their university administrators, interpersonal relationship between staff and their peer groups. The 269 samples were 106 males and 163 females of the Office of the President of Srinakharinwirot University in 2004. The instrument questionnaires of factors affecting on organizational satisfaction of staff at the Office of the President of Srinakharinwirot University. The data was analyzed by Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among 6 variables : marital status ; married, working responsibility, organizational commitment, physical environment, interpersonal relationship between staff and their university administrators, interpersonal relationship between staff and their peer groups at .01 level.
2. There were significantly negative correlation among : marital status ; single at .01 level.
3. There were no significantly correlation among 6 variable : male, female, age, working experience, educational level, marital status ; widowhood, income, mental health, personality.
4. The factors were significantly effected of the staff at the Office of the President of Srinakharinwirot ranking from the most to the least 6 variables : interpersonal relationship between staff and their university administrators, interpersonal relationship between staff and their peer groups, physical environment, personality, organizational commitment, mental health at .01 level. These 6 factors could predicated organizational satisfaction of staff at the Office of the President of Srinakharinwirot University about of 68.7

5. The predicted equation of organizational satisfaction of staff at the Office of the President of Srinakharinwirot University were as follows :

5.1 In terms of raw scores were :

$$\hat{Y} = 23.604 + .999X_{18} + .389 X_{17} + .422 X_{16} -1.187 X_{15} + .707 X_{13} - .241 X_{14}$$

5.2 In terms of standard scores were :

$$Z = .484X_{18} + .332 X_{17} + .184 X_{16} -.294 X_{15} + .178 X_{13} - .162 X_{14}$$

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)



กรรมการ

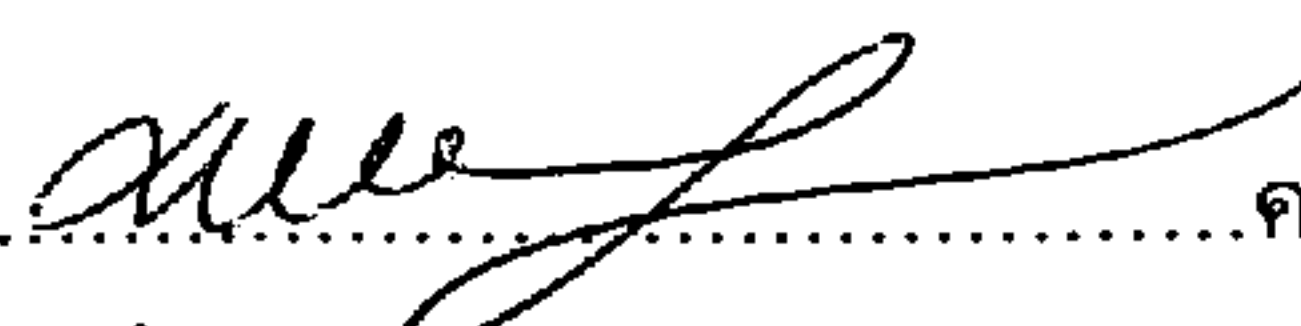
(รองศาสตราจารย์ เวชนี กรีทอง)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. พาสนา จุรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร จิตรสกุล)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา และขอขอบพระคุณบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใน งานการประชุม กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตลอดจนพี่ ๆ และเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขา วิชาจิตวิทยาการศึกษา ที่ห่วงใยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้ สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นที่เรียบร้อย สำหรับส่วนที่เป็นประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริรัตน์ ชันทองคำ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร.....	9
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
	การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน.....	11
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	17
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร.....	21
	งานวิจัยในประเทศ.....	21
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	23
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า.....	25
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า.....	25
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า.....	32
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	35
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	38
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	38
	วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	39
	การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ) การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
บทย่อ.....	62
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	62
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	62
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	62
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
อภิปรายผลของการศึกษาค้นคว้า.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก.....	87
ภาคผนวก ข.....	98
ภาคผนวก ค.....	106
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	111

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส	55
2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงาน อริการบดีกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอริการบดี กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อองค์กร.....	56
3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานอริการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	58
4	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานอริการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	60
5	แสดงตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอริการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	60
6	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ..	99
7	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	100
8	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	101
9	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ.....	102
10	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร สำนักงานอริการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย.....	103
11	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร สำนักงานอริการบดีกับเพื่อนร่วมงาน.....	104
12	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานอริการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	105

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กร เป็นการรวมกลุ่มทางสังคมที่คนหลายคนมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน (เสนาะ ดิยาวี. 2544 : 118) ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือ รัฐวิสาหกิจ สิ่งหนึ่งที่องค์กรมีความต้องการคือ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็น เงิน สิ่งของ วัสดุ และวิธีการปฏิบัติงาน หากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อม และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2541 : 1)

ภารกิจของหน่วยงานจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังที่ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 9) ได้ให้ความเห็นว่าการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือสำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรเป็นสำคัญ การที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้ ทุกคนจะต้องมีความยินดี และมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท แต่การที่จะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ นั้น บุคลากรต้องมีความพึงพอใจต่อองค์กร ยินดีทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กร และสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรคำนึงคือ จะบริหารองค์กรอย่างไร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อองค์กรย่อมต้องมีปัจจัยประกอบหลาย ๆ ด้าน ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยกระตุ้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการ

บริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัยดังกล่าว จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น (กิตติมา ปรีดีดีลก. 2529 : 328 – 329)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การแบ่งส่วนราชการภายในของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 57 ก ลงวันที่ 4 กันยายน 2541) สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีจึงเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งทำงานมาเป็นเวลา 16 ปี จึงได้สำรวจปัญหาเบื้องต้น โดยการแจกแบบสอบถามปลายเปิดให้บุคลากรจำนวน 40 คน ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำถามข้อแรก ใช้คำถามว่า “ ขณะที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีปัญหาในเรื่องใดบ้าง ” จากคำตอบได้แก่ นโยบายในการบริหารงานไม่ชัดเจน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 งานที่มีปริมาณงานมาก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ลักษณะงานที่ทำมีความจำเจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 มีปัญหาเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5

คำถามข้อที่สอง ใช้คำถามว่า “ ท่านคิดว่า ปัญหานั้นเกิดจากสาเหตุใด ” จากคำตอบพบว่าปัญหานโยบายในการบริหารงานไม่ชัดเจน สาเหตุเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายเนื่องจากเปลี่ยนผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ปัญหางานที่มีปริมาณงานมาก สาเหตุเกิดจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ไม่มีการสอนงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และบุคลากรมีจำนวนน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ปัญหาไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง สาเหตุเกิดจากขาดประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ผู้บังคับไม่ยอมรับความสามารถ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ปัญหาลักษณะงานที่ทำมีความจำเจ สาเหตุเกิดจากการมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ระบบงานซ้ำซ้อน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ปัญหาเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ สาเหตุเกิดจากชีวิตการทำงานแตกต่างชีวิตการเรียน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 อายุของผู้ร่วมงานห่างเกินไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ปัญหาไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ สาเหตุเกิดจากขาด

การพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ปัญหาเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป สาเหตุเกิดจากความไม่ยุติธรรมในการประเมินจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าตำแหน่งงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

จากผลการสำรวจปัญหาดังกล่าวข้างต้น น่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถ ขาดความเอาใจใส่ในงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หลบเลี่ยงงาน เนื่องจากไม่มีความพึงพอใจต่อองค์กร ดังที่สมยศ นาวิการ (2524 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ภายใต้สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับกิติมา ปรีดีติลล (2529 : 321) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการสนองตอบตามความต้องการ ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกับที่นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 22) กล่าวว่า องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยสร้างแรงจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร และสุพัตรา สุภาพ (2536 : 102) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ประกอบการวางนโยบายในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ.2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน และ เพศหญิง 163 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ.2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน และ เพศหญิง 163 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

3.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.2 อายุ

3.1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.1.4 วุฒิการศึกษา

3.1.1.5 สถานภาพสมรส

3.1.1.6 รายได้

3.1.1.7 ความรับผิดชอบในการทำงาน

3.1.1.8 ความผูกพันต่อองค์กร

3.1.1.9 สุขภาพจิต

3.1.1.10 บุคลิกภาพ

3.1.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

3.1.2.1 ลักษณะทางกายภาพ

3.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับ

ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

3.1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับ

เพื่อนร่วมงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละปัจจัย หากมีความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ก็ย่อมทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จและก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและต่อองค์กร ความพึงพอใจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทาย ไม่จำเจ หรือน่าเบื่อหน่าย มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอนาคต

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตนเอง

1.3 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานจนสำเร็จ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

1.4 ผลตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่บุคลากรได้รับเป็นประจำทุกเดือน รวมถึงบำเหน็จบำนาญ วันหยุดประจำปี และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง สิ่งที่ส่งผลและเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี นับแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน นับเป็นปี

2.1.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน นับเป็นปี

2.1.4 สถานภาพสมรส ได้แก่

2.1.4.1 โสด

2.1.4.2 คู่

2.1.4.3 หม้าย

2.1.5 วุฒิการศึกษา ได้แก่

2.1.5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.5.2 ปริญญาตรี

2.1.5.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานในองค์กร เป็นบาทต่อเดือน

2.1.7 ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีแสดงออกด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง ตรงต่อเวลา และยอมรับผลของการปฏิบัติหน้าที่ทั้งผลดีและผลเสีย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.1.8 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.1.9 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข วัดได้โดยแบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60 Thai General Health Questionnaire 60)

2.1.10 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey) โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1.10.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่รักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2.1.10.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอได้

2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2.2.1 ลักษณะทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ด้านความปลอดภัย ความสะอาด รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสนิทสนมเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มีการช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี โดยแบ่งเป็น

2.2.2.1 พฤติกรรมที่บุคลากรสำนักงานอธิการบดีปฏิบัติต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

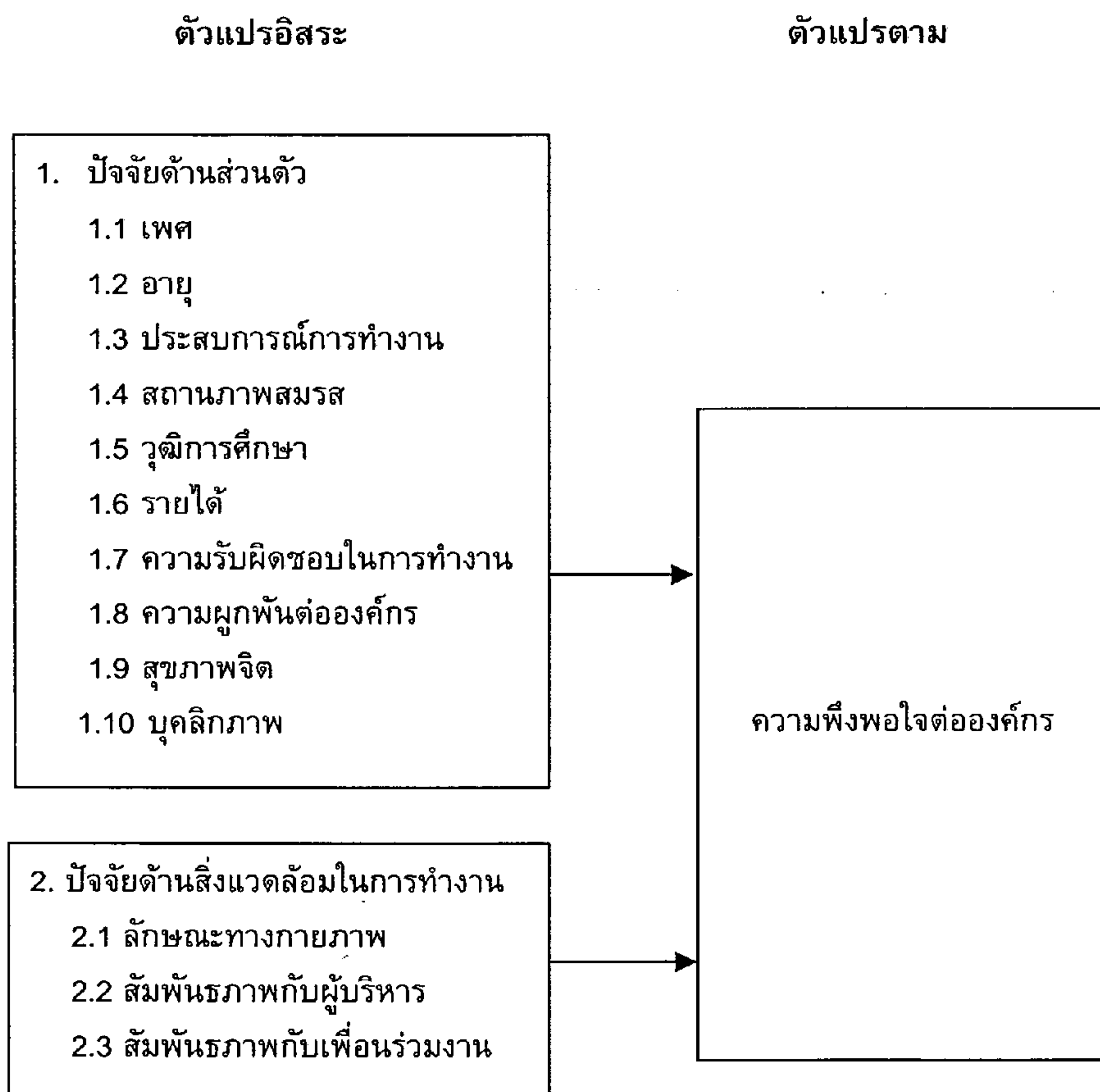
2.2.2.2 พฤติกรรมที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในด้านการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว การให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง และเอาใจใส่ดูแลต่อความเป็นอยู่

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนิทสนมกลมเกลียว การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร

1.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญ ทศนคติ ค่านิยมและแรงจูงใจเป็นอันมาก มีนักวิชาการในสาขาจิตวิทยาองค์กร พฤติกรรมองค์กร การจัดการและบริหารองค์กร ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ หลายท่าน ซึ่งส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดบางส่วนที่แตกต่างกัน ดังนี้

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกดีต่องาน ก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยหรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2538 : 45) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาต้องทำ ซึ่งรวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ เช่น สวัสดิการ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ค่าจ้างสูง เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี งานที่ทำท้าทายความสามารถ เป็นต้น

พรรณราย ทรัพะยะประภา (2529 : 76) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลาย ๆ ประการที่คนงานมีต่องานของเขา และต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่วไป

อรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : 16) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อคุณภาพและสภาพของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ความพึงพอใจจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรัก และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้รับผลตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีติลล. 2529 : 321; อ้างอิงจาก Gilmer. n.d.) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วอลเลอ์สเตน (Wallerstein. 1971 : 266) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และอธิบายว่าความพึงพอใจ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อกิจกรรม

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือสิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่

นิวสตรอม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1989 : 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

เวคชีโอ (Vecchio. 1991 : 53) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคลเพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron. 1993 : 149) นิยามความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านความคิทางอารมณ์ในเชิงประเมินต่องาน ลักษณะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างกันก็ได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ได้ สภาวะความพึงพอใจในงานของบุคคลมีลักษณะค่อนข้างคงที่ตามประสบการณ์ในการทำงานและความคาดหวังของบุคคล

จากนิยามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกที่มีต่องานที่ทำในปัจจุบันและสิ่งที่ผ่านมาในอดีต เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทำให้มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

1.1.2 การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

ก่อนที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ต้องเข้าใจเสียก่อนว่าบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง นิสัยใจคอ บุคลิกภาพ ความนึกคิดและทัศนคติ ซึ่งดิวอี้ (ธีระศักดิ์ คำบรรณารักษ์. 2534 : 10 ; อ้างอิงจาก Dewey. 1859 – 1952) ได้จำแนกความแตกต่างกันของบุคคลไว้ 4 ประการคือ

1. ความแตกต่างทางกาย หมายถึง ความแตกต่างที่สามารถมองเห็นได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายามมาก เช่น ความสูง ความเตี้ย ความสวย ความไม่สวย ผมหสีดำหรือผมหสีน้ำตาล ซึ่งแท้ที่จริงอาจมีสาเหตุจากความแตกต่างของโครมกระดูกกล้ามเนื้อ และระบบการทำงานของต่อมต่าง ๆ ภายในร่างกายสะท้อนออกมาให้มองเห็นเป็นลักษณะภายนอก โดยทั่วไปคนส่วนใหญ่จะมีลักษณะอยู่ในช่วงกลาง ๆ เป็นจำนวนมากกว่าที่จะอยู่ปลายสุดข้างใดข้างหนึ่ง เช่น คนสูงมาก ๆ หรือเตี้ยมาก ๆ จะมีจำนวนน้อย

2. ความแตกต่างทางอารมณ์ หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนมีมากน้อยแตกต่างกันไป อาจจะต้องใช้การสังเกตสักระยะหนึ่ง จะมองเห็นได้ว่าบางคนมีแนวโน้มไปในทางใดทางหนึ่งมากกว่าอีกทางหนึ่ง ได้มีการรวบรวมลักษณะทางอารมณ์ของคนไว้ ดังนี้

- 2.1 เป็นคนชอบวิตกกังวลอยู่เสมอ (Anxiety) มีอะไรที่เป็นปัญหานิด ๆ หน่อย ๆ ก็เกิดความวิตกกังวล

- 2.2 เป็นคนขี้ขลาด (Fear) จะทำอะไรก็ไม่กล้าทำ กลัวไปหมด

- 2.3 เป็นคนก้าวร้าว (Aggressive) ชอบวิธีการรุนแรง เมื่อไม่ได้สมปรารถนาจะเถียงหรือชกต่อย เป็นคนมีอคติ (Prejudice) เวลารักใครก็รักมาก ไม่ว่าเขาจะทำอะไรเป็นเห็นดีเห็นงามตามไปด้วย ถ้าเกลียดใครแล้วก็ไม่มองหน้าเช่นกัน ทำอะไรก็พลอยเห็นว่าไม่เข้าท่าสักอย่างเดียว

2.4 เป็นคนขี้โมโห (Anger) ประเภทที่เรามักจะพูดว่า “ ใจน้อย ”
คือ โกรธง่าย ใครทำอะไรกระทบใจเป็นโกรธ

2.5 เป็นคนเห็นใจคนอื่นซึ่งสงสาร (Sympathy) เห็นใครมีทุกข์พลอย
เดือดร้อนกับเขาไปหมดจนต้องหาทางช่วยเหลือ

2.6 เป็นคนมองอะไรในแง่ดี มีความสุขในชีวิต (Pleasure) ไม่วิตก
ทุกข์ร้อนในสิ่งที่ไม่สมควร มีเหตุมีผล

2.7 เป็นคนมีอารมณ์ขัน (Humour) นับว่าเป็นประเภทที่ดีและเรา
มักจะแนะนำให้คนทั้งหลายให้รู้จักเป็นคนมีอารมณ์ขันเสียบ้าง เพราะจะได้ไม่ต้องเคร่งเครียดจน
เกินไป ใครทำผิดก็มองให้เป็นเรื่องขัน ไม่จ้องจับผิดเอาเรื่องเอาความ

3. ความแตกต่างทางสติปัญญา เชื่อกันว่าลักษณะทางการถ่ายทอดทาง
กรรมพันธุ์ มีผลทำให้คนมีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน บางคนก็ฉลาดและอาจมีความฉลาด
เฉพาะด้านก็ได้ เช่น ทางด้านการคำนวณหรือทางด้านภาษา ฯลฯ แต่ความฉลาดอันนี้ ก็เป็นตัว
แกนร่วมที่จะทำให้มีความสามารถทำงานอื่น ๆ ได้ โดยทั่วไปความแตกต่างทางสติปัญญา (IQ)
สามารถวัดได้โดยให้ทดสอบเชาวน์ปัญญาของสแตนฟอร์ด บิเนต (Stanford Binet)

4. ความแตกต่างทางความสามารถในการเข้าสังคม คือ ความสามารถ
ที่จะปฏิบัติตนอย่างพอเหมาะพอดีกับกาลเทศะที่ตนเข้าไปรวมอยู่ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง มี
ไหวพริบที่จะหยั่งรู้ได้โดยรวดเร็ว

การศึกษาในครั้งให้ความสำคัญกับ “ คน ” เป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาถึงความ
แตกต่างของคนแล้ว ทำให้เราได้เข้าใจคนแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน
บุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานได้ผล
ดียิ่งขึ้น เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบ
ข้อบกพร่องก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุข
ส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วม
กับเพื่อนฝูง

1.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจในการทำงาน ยังมีตัวแปรอื่น
อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจน
การให้รางวัล การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีที่มีต่องาน

จึงมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานเสียก่อน จากผลงานวิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 94) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่อได้ค่าตอบแทนพอสมควรคุ้มค่ากับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่างอาจสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม งานบางอย่างอาจจะสบายแต่รายได้น้อย
3. เพื่อนร่วมงาน หากมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องใจ แม้นายจ้าง สภาพการทำงานหรือสิ่งอื่น ๆ ไม่ค่อยดี แต่ก็ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ย่อมมีอิทธิพลต่อคนงานเพราะเป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยไมตรีที่ดีแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สบายใจ ทำงานอย่างมีความสุข
5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนก็จะตั้งใจทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนฉลาดที่มีการศึกษาดีหากว่าเขาไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้ว ก็ย่อมทำให้ไม่บังเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นต่อไป
7. มีความเป็นประชาธิปไตย ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไป ไม่ชอบการบังคับกดขี่ ชอบการให้เกียรติ มีการปรึกษาหารือ มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ต้องการมีส่วนร่วมในงานที่ทำ
8. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง องค์การมีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ทำโทษ ทำดีก็ชม เป็นต้น
9. สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของทำเลที่ตั้ง อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงการทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจก็ได้

กิเซลลี และบราวน์ (กอบเกียรติ สง่างเคราะห์. 2539 : 44 ; อ้างอิงจาก Ghiselli and Brown. 1955 : 340) ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่สถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนทั่วไป ก็จะเกิดความพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี และ 45 – 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and others. 1971 : 280 – 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ขึ้นกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ

5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์กรและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

ล๊อค (Locke. 1979 : 1297-1349) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่เขาได้ศึกษารวบรวมไว้ในปี ค.ศ.1976 ดังนี้คือ

1. ตัวงาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันดับแรก ที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบทำงานหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ ลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความสนใจในงาน ทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานจะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับ คนทำด้วย ไม่ใช่ยากหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานควรพอดีกับความสามารถและ เวลาของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไป แต่ให้ทำในเวลาอันจำกัดมาก งานนั้นจะส่งเสริม ให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงาน ของตนเองได้และพัฒนาได้

2. เงินเดือนและค่าจ้าง (Payment) ค่าจ้างอาจเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ลูกจ้างจะ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่ เหมาะสมยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติ อย่างเดียวกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ วิธีจ่ายค่าแรงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือ คนงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเป็นรายเดือน รายปี รายวัน หรือจ่ายเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนก็ตั้งความ คาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับ

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไร สำเร็จ ควรจะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญ ให้ความเชื่อถือกับบุคคลที่ ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้ งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับ จากการปฏิบัติงานหรือคาดหวังไว้ว่าจะได้รับที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) รวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การหรือ โรงงาน ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน เป็นต้น

7. การบังคับบัญชา (Supervision) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ทำให้ บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่มีความพึงพอใจ หัวหน้าแบบต่าง ๆ นั้น มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้ คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เพื่อนร่วมงานจะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความ พึงพอใจ

เฮอร์และแครมเมอร์ (Herr and Cramer. 1992 : 76) สรุปว่า ระดับความพึงพอใจ เกี่ยวข้องโดยตรงกับระดับของสิ่งต่อไปนี้

1. เกียรติในการทำงาน
2. ความมีอิสระในการทำงาน
3. ความผูกพันของกลุ่มที่ทำงานด้วย
4. ความท้าทายและความหลากหลายของงาน
5. นายจ้างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ
6. พนักงานต้องการมีส่วนที่จะได้รับการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ตามลำดับความ ชำนาญ ลำดับตำแหน่งหน้าที่ และโครงสร้างขององค์การที่งานนั้นดำเนินอยู่
7. การเปรียบเทียบค่าจ้างกับงานที่มีลักษณะเดียวกัน
8. สภาพการทำงานที่ทำให้พึงพอใจ
9. งานที่มีความมั่นคง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้
ลักษณะงานที่ทำ เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหาร ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง
เป็นอย่างดีจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และบรรลุผล
สำเร็จตามที่องค์กรต้องการในที่สุด

1.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

มัมฟอร์ด (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 29 ; อ้างอิงจาก Mumford. 1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fidler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort – Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเออร์ และโกลด์เนย์ (Crozier and Gouldner)
5. กลุ่มเนื้อหาของการงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ จากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงจาก Green and Craft. 1979 : 270) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่า มีแนวความคิด 3 แนว คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom. 1964)
2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับ ซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์ และครอกเคท (Brayfield and Crockett. 1955)

ความพึงพอใจในงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจโดยตรง ซึ่งมีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้มากมาย ในที่นี้จะขอนำหลักการและทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1.1.4.1 ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow)

(สวัณณ์ วัฒนวงศ์. 2538 : 90 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 : 80)

ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในลักษณะลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) โดยแยกออกเป็นลำดับขั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายหรือทางสรีรวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการที่มาสโลว์และนักจิตวิทยาเห็นว่า เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการระดับแรกสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม เพื่อบรรเทาความหิว ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน มนุษย์จะแสวงหาความมั่นคง ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ถ้าหากไม่ได้รับการสนองตอบ คนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพการณ์นั้นก็ได้

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มหรือความต้องการทางสังคม (Love and Belonging Needs or Social Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เพราะความต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อน ๆ ในกลุ่มต้องการ ทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Self – Esteem Needs) ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความต้องการได้กระทำตนตามความสามารถที่เป็นจริง (Self – Actualization of Self –

Realization) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

1.1.4.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired – Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่า ความต้องการที่จะแสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิต และการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะ อย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ จำแนกความต้องการพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คนที่มีความต้องการอำนาจสูง มักชอบที่จะเป็นผู้ควบคุมดูแลคนอื่น หรือทำตัวมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ บุคคลเหล่านี้จะพยายามไต่หาตำแหน่งต่าง ๆ เช่น เป็นหัวหน้าและบุคคลพวกนี้มักจะเป็นคนคุยเก่ง มีข้อโต้แย้งบ่อย ๆ มีบุคลิกภาพเข้มแข็ง เป็นคนเปิดเผยพูดตรงไปตรงมา พูดจริงทำจริง เอาการ เอางาน ชอบที่จะสอนคนอื่น และชอบพูดในที่ชุมชน

2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) บุคคลที่มีความต้องการผูกพันสูง มักจะพอใจที่จะได้รับความอบอุ่นจากผู้อื่น และพยายามที่จะหลบเลี่ยงความเจ็บปวดหรือการถูกกลุ่มไม่ยอมรับตน บุคคลเหล่านี้ชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคนอื่น ๆ อยากที่จะมีความคุ้นเคยสนิทสนม และมีความเข้าใจดีกับคนอื่น ๆ พร้อมทั้งจะปลอบใจและช่วยเหลือผู้อื่นที่ได้รับความลำบาก และชอบที่จะคบหาสมาคมหรือพบปะคนอื่น ๆ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) คนที่มีความต้องการได้รับความสำเร็จสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จเท่า ๆ กับที่กลัวอย่างมากต่อความล้มเหลว ชอบงานที่ท้าทาย ตั้งเป้าหมายให้ตัวเองสูง กล้าต่อการเสี่ยง แต่มักจะไม่ชอบเป็นนักการพนัน ชอบให้บอกผลการทำงานอย่างตรงไปตรงมาและทันที เป็นคนไม่ชอบอยู่นิ่ง ๆ ทำงานแทบไม่มีเวลาหยุดพัก ชอบทำงานหนักและถ้าเกิดความล้มเหลวขึ้น ก็ไม่ถือเป็นเรื่องวิตกกังวล และชอบที่จะดูแลกำกับการทำงานด้วยตนเอง

1.1.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับกัน อย่างแพร่หลาย ในนามทฤษฎีการจูงใจ – คำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) เฮิร์ชเบอร์ก (Herberg. 1959 : 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชี จำนวน 200 คน ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานของบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน หรือเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กร และยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าวางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers)

หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ((Interpersonal Relation Subordinates)

หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพ

ที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานให้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม

ทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์

หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล

ที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor – Technical) หมายถึง

ความรู้สึก ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงาน รับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

พิรพรด หุ่นเจริญ (2525 : 130 - 138) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์

การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามสายงาน วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งและลักษณะหน่วยงาน มีความแตกต่างกัน

ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 164 – 166) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีวุฒิกศษ.ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

มาลี บะวงษ์ (2534 : 103) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมพบว่า มีปัจจัย 4 อย่างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : 91 – 101) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา โดยนำแนวคิดจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กมาเป็นการรอบในการวิจัย ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากเพียง 1 ด้านคือ ด้านฐานะอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านเงินเดือนรายได้ ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อย

2. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม พบว่าระดับการศึกษา และประเภทสถานศึกษาไม่ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตำแหน่งในสถานศึกษา กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 86 - 87) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ

ในภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการและครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอ ในภาคตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและครูอาสาสมัครที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ข้าราชการและครูอาสาสมัครที่มีอายุ สถานภาพการสมรสวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 – A) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย องค์ประกอบภายในได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงานและความเจริญก้าวหน้า ส่วนองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงานความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธระหว่างบุคคล ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่พอใจน้อยที่สุดได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมหาวิทยาลัยเอกชนอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แจ๊คสัน (Jackson. 1974 : 7560 – A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเวิร์น อิลลินอยส์ (Northern Illinois University) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น และค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหารจำนวน 337 คน การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

บอร์ควิสต์ (Borquist. 1987 : 260 – A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาลที่ซุบเปอร์เบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจ จะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่ยอมรับของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่า แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

นาเกล (Nagle. 1987 : 33 – A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมินิสโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนแต่งงาน
 2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
 3. ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่อายุการทำงานน้อยกว่า
 4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ในทางลบ
 5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ทางลบ
- นอกจากนี้ ยังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

มัวร์เฮด (Moorehead. 1979 : 635 – A) ได้ทำการวิเคราะห์เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน และวิทยาลัยเทคนิคแห่งรัฐคอนเนตทิคัต โดยมีจุดมุ่งหมายคือ ต้องการทดสอบทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้านของเฮิร์ชเบอร์ก และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนตัว ปัจจัยจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิค องค์ประกอบการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจต่ออาจารย์ทั้ง 2 แห่ง ในขณะที่องค์ประกอบตัวงาน เป็นตัวทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจารย์ในวิทยาลัยเทคนิคมีความปรารถนาในการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยชุมชน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. ในบรรดาสถานภาพส่วนตัว มีเพียงภูมิหลังเกี่ยวกับเชื้อชาติเท่านั้น ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ชมิทท์ (Schmidt. 1975 : 7583 – A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยให้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบ

ของปัจจัยกระตุ้น ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และผู้บริหารจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แต่ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และนโยบายการบริหารงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เพศ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2518 : 105 – 107) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในด้านอาชีพของเพศหญิงและเพศชายว่ามีความแตกต่างในเชิงจิตวิทยาบางประการ คือ

1. ชาย ความมักใหญ่ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลการทำงาน ไม่ชอบทำงานจำเจ ต้องการเป็นหัวหน้างาน มากกว่าหญิง

2. หญิง ชอบทำงานคล้อยตามวิสัยแห่งเพศ งานที่ต้องถี่ถ้วน ระมัดระวังในรายละเอียด งานซ้ำ ๆ กัน รักษาแบบแผนไม่ต้องการตัดสินใจมาก ไม่ชอบงานรับผิดชอบสูงและทำงานเป็นหมู่คณะได้ดีไม่เท่าชาย

3. หญิง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่าชาย

ฮารเรล (Harell. 1964 : 206 – 208) พบว่า การปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรม เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกสียสวัสดิ์ (2534 : 22) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 15) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงทัศนคติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์การ และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 13) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ชื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ร.ด.อ. หญิง จเร นาคจุ (2544 : 13) สรุปไว้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีความพร้อม และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความปรารถนาที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1993 : 198) ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่ต้องการจะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากร ที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคตด้วย

2.1.3 สุขภาพจิต

2.1.3.1 ความหมายของสุขภาพจิต

กมลรัตน์ หล้าสงวณ (2524 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

สุรางค์ จันทรเอน (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สมรรถภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความคิดถูกต้อง แก้ปัญหาในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพของจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพ และปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

2.1.3.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

อัจฉรา สุขารมณ (2529 : 2) กล่าวว่า ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างกันไปตามวัย วัยเด็กมีหน้าที่รับผิดชอบด้านศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่พี่น้อง เพื่อนร่วมโรงเรียน พอเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบด้านด้วย

ข้อนำคิดอีกอย่างหนึ่งคือ เวลาญาติพี่น้องเจ็บป่วยทางกาย เราก็พากัน ทะนุถนอมกันอย่างดีทีเดียว แต่ครั้งเมื่อบุคคลเหล่านี้เจ็บป่วยทางใจ หรือพูดง่าย ๆ ว่าเป็นโรค จิตนั่นเอง เราพากันเมินหน้าหนี ไม่อยากเข้าใกล้ มีความรังเกียจ ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้วโรคจิต ก็เหมือนกับอาการไข้เช่นโรคทางกายอื่น เช่น ปอดบวม ปวดท้อง เป็นต้น จะเห็นได้ว่า สุขภาพ จิตนั้นมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพทางกาย เพราะกายกับจิตนั้นย่อมอยู่คู่กันเสมอ

2.1.3.3 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

กรมการแพทย์ได้เสนอแนวทางพิจารณาลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิต ดีคือ(กรมการแพทย์. 2529 : 3)

1. ไม่มีโรคทางกายและจิตใจ
2. มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
3. มีความสามารถที่จะปรับตัวในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
4. สามารถทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนแวดล้อมได้ตามสถานภาพของตนเอง
5. สามารถปรับตัวปรับใจให้เกิดความพึงพอใจ และมีความมั่นคงต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

รอเจอร์ส (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 66; อ้างอิงจาก Rogers. n.d.) กล่าวว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีคือ บุคคลที่

1. สามารถยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง
2. สามารถรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่หรือประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้ตัว ไม่บิดเบือน
3. มีความเป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากความกลัว
4. สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดตนเองให้กับประสบการณ์ มีชีวิตหรือใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็เชื่อในการตัดสินใจและการเลือกของตนเอง โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบจากบุคคลอื่นน้อยมาก

เอ็กเบิร์ต (Egbert. 1980 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ได้แก่

1. รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาผสมผสานบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความ เป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทางที่เป็นจริงได้
3. เป็นผู้ที่เข้าใจในชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต
4. เป็นผู้ที่มีหลักในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต

5. มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตแต่ละช่วงได้

6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

2.1.4 บุคลิกภาพ

2.1.4.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 110) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพเป็นภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มการกระทำความสามารถซึ่งอยู่ภายในและที่แสดงออกให้เห็น

ฮิลการ์ดและแอตกินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 41 ; อ้างอิงมาจาก (Hilgard and Atkinson. 1967 : 462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา

สจวร์ต ไคว้ตระกูล (2541 : 31) กล่าวว่า ความหมายหรือคำจำกัดความของบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยา คือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออก โดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544 : 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

อารี พันธุ์ณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า คุณประโยชน์และความสำเร็จของบุคคล ดังนี้

1) ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อันส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีอีกด้วย ทำให้ผู้พบเห็น ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น

2) ความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี สามารถสร้างความศรัทธา เชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ประกอบกับมีความเชื่อมั่นในตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียกความศรัทธาให้ผู้พบเห็นและร่วมงานให้ความร่วมมือ จึงทำให้ได้รับความสะดวก พร้อมเพรียงและปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดี

3) ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีลักษณะ เอกลักษณะเฉพาะตัวและเป็นตัวของตัวเอง จึงสามารถแสดงตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

4) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี จะตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่เหมือนใครและแสดงลักษณะของตนเองทั้งในด้านรูปร่าง นิสัยสติปัญญา จึงทำให้ผู้พบเห็นยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ช่วยให้อาจรู้จักและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้

5) การปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นตัวของตัวเอง ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ ได้ดีขึ้น สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องได้

6) การยอมรับของกลุ่ม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ต้องตา ต้องใจ นิยมชมชอบ ศรัทธาเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกพอใจ ยินดีและมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ

7) การคาดหมายจากพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีแตกต่างกัน ทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ เช่น บุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มักเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ดี เป็นต้น

2.1.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41 - 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1) พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากนั้นเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2) สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งพัฒนาการทางกาย ทางจิตและบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่น ๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่น ๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงระดับพัฒนาการทางร่างกาย และจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194 – 195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทางสังคมและส่งผลต่อบุคลิกภาพนั้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ประเพณีและคำสอนของสังคมนั้น ๆ

2) ประสบการณ์เฉพาะตัว เป็นอิทธิพลที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้แต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรัก เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไว้วางใจคน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

2.1.4.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ.1960 อันเนื่องจากนายแพทย์โรเซนแมน (Rosenman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจจะมีรอยสักเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่า คนใช้ส่วนใหญ่ของเขาจะนั่งแต่ตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อนรีบเร่ง มักนั่งแก้วอี้แค่ตรงขอบแก้วอี้ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขา อีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่า บุคลิกภาพชนิดหนึ่งที่เรารู้จักว่าบุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้าม เรียกว่า บุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอนั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ แล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก รังสิต หริมระฤก. 2532 : 10)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ฟรีดแมนและโรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพริบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่ริบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อย ๆ เนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน และไม่ชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

2.1.4.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี แบบที่ใช้วัดในปัจจุบันมี 3 แบบ (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974 : 164) ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI)

ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2) มาตรวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ของเฟรมมิงแฮม

(Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่หนึ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ที่มีความกดดันในการทำงาน

3) แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS)

เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้าหรือการทำงานที่ประสบความสำเร็จ นอกจานี้ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความต้องการผลลัพธ์มากกว่า โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่รายงานว่า ตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า

นอกจากนี้ สตรูปและคนอื่น ๆ (Strube, et al. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่า มีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์ผลและมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

โชคดี รักทอง (2531:162) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามทฤษฎีการจูงใจและคำจูง ของเฮอริชเบอร์ก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามตัวแปรสถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาโดยส่วนรวมพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการ และบุคลากรฝ่ายบริหารในด้านฐานะ อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ ที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมาก มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกับที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 139) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 126 – 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีการศึกษาต่อจำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษาคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล โดยศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีบุคลิกภาพแบบเอ อายุน้อย มีความเครียดในการทำงานสูง

มีความกลัวความสำเร็จสูง เป็นโสดมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูง และมีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานสูง

พัชร ศรีสังข์ (2535 : 108 – 110) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า บุคลากรทางการพยาบาลชายกับบุคลากรทางการพยาบาลหญิง มีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรทางการพยาบาลที่มีรายได้ต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ได้ศึกษาวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายตำรวจพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหายกเว้นวิธีการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบบี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่าง ๆ แบบยอมขอม

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิทยา ประยูร (2541 : 97 - 113) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นคำตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีอายุ สถานภาพสมรส ผ่านการอบรมและไม่ผ่านการอบรม ก่อนการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 77) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ทำงาน ระยะทาง จากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 – A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็น

เห็นของครูจำนวน 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราค่าจ้างการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐบาลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

โคเออร์เนอร์ (Koerner. 1981 : 43) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความ พึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน พบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้นิเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความ พึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 ; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และเงินเดือน สำหรับ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ชวาทซ์ และคนอื่น ๆ (Schwartz, et al. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ที่ประสบความล้มเหลวใน สถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จใน สถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาส ประสบความสำเร็จ

กาซีล (อุบล ภัตตะ. 2535 : 19 อ้างอิงจาก Gaziel. 1986) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขศาสตร์กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงานการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงและ ประสบการณ์ทำงานสูงอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่ม ที่มีลักษณะตรงกันข้ามในด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะ ของงาน การได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง ส่วนปัจจัยสุขศาสตร์นั้น นโยบาย การบริหาร เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงาน ทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัย สุขศาสตร์ ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทั่วไป การบริหารบุคคล แผนงาน กิจกรรมนิสิต การเงิน วิเทศสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ เป็นต้น โดยได้มีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี ออกเป็น 1 หน่วย 7 กอง และ 5 ฝ่าย ตามมติสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2547 โดยแต่ละหน่วยงานมีภาระหน้าที่ดังนี้

1. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานการบริการให้หลักประกันด้านการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ประเมินผลกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและกำกับดูแลองค์กร ตรวจสอบข้อมูลทางการเงิน การบัญชี รวมทั้งให้คำแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ และประกาศทางด้านการเงินและการบัญชี เพื่อให้การดำเนินการทางด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง

2. กองกลาง มีงานสารบรรณเป็นหน่วยงานในการติดต่อประสานงานการรับ – ส่งหนังสือเอกสารต่าง ๆ จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การออกเลขที่หนังสือเลขที่คำสั่ง การจัดเก็บ ค้นหา และการทำลายเอกสาร ประสานงานพิธีการ และงานวันสำคัญ ๆ ของมหาวิทยาลัย งานการประชุม รับผิดชอบการจัดการประชุมของมหาวิทยาลัย อาทิเช่น สภามหาวิทยาลัย อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารเงินรายได้ คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัย และการประชุมอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย งานสภาคณาจารย์รับผิดชอบการประชุม การสัมมนา และดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภาคณาจารย์ งานจักรกลการพิมพ์ มีหน้าที่ในการผลิตเอกสาร สิ่งพิมพ์ บริการตัดกระดาษ เข้าเล่มทำปกเอกสาร

3. กองการเจ้าหน้าที่ มีภาระหน้าที่ในการบริหารงานด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การเลื่อนระดับ การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับวุฒิ การเบิกเงินประจำตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ การพ้นจากราชการ การเกษียณอายุ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การบันทึกทะเบียนประวัติ การจัดทำบัตรประจำตัว การขอพระราชทานเพลิงศพ การจัดทำหลักสูตรพัฒนาและจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากร การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร การทำสัญญาต่าง ๆ เช่น ลาศึกษา ฝึกอบรม จ้างพนักงาน การรับทุน เป็นต้น การแต่งตั้งกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย สอบหาข้อเท็จจริง การรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ การจัดทำคำสั่งลงโทษความผิดวินัย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ไล่ออก

4. กองกิจการนิสิต มีภาระหน้าที่ปฏิบัติงานกิจกรรมและพัฒนานิสิต แนะนำและให้คำปรึกษาและจัดกิจกรรมนิสิตเกี่ยวกับกีฬา ศิลปวัฒนธรรม บำเพ็ญประโยชน์ ส่งเสริมวิชาการ องค์การนิสิต สภานิสิต สโมสรนิสิต ชมรมต่าง ๆ คณะกรรมการนิสิตบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติงานด้านวินัยนิสิต การให้บริการในด้านสวัสดิการ การเงิน พัสดุในการจัดกิจกรรม การบริการให้ยืมวัสดุครุภัณฑ์ การประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ งานอนามัยทั่วไป และการรักษาพยาบาล เบื้องต้น การให้ทุนการศึกษา การจัดหางาน เพื่อให้นิสิตมีความพร้อมทั้งด้านการเรียน และอำนวยความสะดวกให้แก่นิสิตให้มีความเป็นอยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ

5. กองคลัง มีภาระหน้าที่ในการประสานและดำเนินการวิเคราะห์ กลั่นกรอง จัดทำแผนงบประมาณในการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัย จัดทำประมาณการรายได้แผ่นดินและประมาณการรายรับของมหาวิทยาลัย วิเคราะห์กลั่นกรอง และจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ รับผิดชอบการบริหารงานพัสดุ จัดหา เบิกจ่าย บำรุงรักษาซ่อมแซมพัสดุ จำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพ การทำสัญญาสั่งซื้อ สัญญาจ้าง การขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ และการตรวจนับพัสดุประจำปี ปฏิบัติงานการรับ – จ่ายเงินทุกประเภท การเบิกเงินทุกประเภท การจัดทำบัญชี ตามเกณฑ์พึงรับ – พึ่งจ่าย

6. กองบริการการศึกษา มีภาระหน้าที่ในการประสานงานจัดการเรียนการสอนของนิสิตระดับปริญญาตรีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำปฏิทินการศึกษา ประสานกับอาจารย์ที่ปรึกษาจัดทำตารางสอน ตารางสอบ งานทะเบียนนิสิตและสถิติมีหน้าที่รับรายงานตัวนิสิตใหม่ รับลงทะเบียนนิสิต ตรวจสอบสภาพนิสิต ตรวจสอบการสำเร็จการศึกษา จัดทำรายชื่อนิสิตผู้เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ออกเอกสารสำคัญทางการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตรมีหน้าที่ปรับปรุงหลักสูตร วิเคราะห์ความพร้อมด้านอัตรากำลัง การค้ำทุ่นด้านงบประมาณ และจัดทำคู่มือหลักสูตรงานส่งเสริมวิจัยและตำราทำหน้าที่ประสานงานวิจัย แผนการวิจัย พิจารณาข้อมูลวิจัย ติดตามผลการดำเนินงานโครงการวิจัย การขอจัดสรรเงินอุดหนุนวิจัย การจัดทำสารสนเทศการวิจัย การเสนอรายงานความก้าวหน้า รายงานฉบับสมบูรณ์ของการวิจัย เผยแพร่ จัดพิมพ์ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานรับนิสิตใหม่ ทำหน้าที่ประสานงานในการดำเนินการสอบ การออกข้อสอบ การจัดทำข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การประมวลผล การพิจารณาตัดสิน และประกาศผลสอบ การเรียกตัวผู้สอบได้มารายงานตัว

7. กองแผนงาน มีภาระหน้าที่ในการประสานงานและดำเนินงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะ 5 ปี ประสานงานให้มีการดำเนินการตามแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติในเชิงยุทธศาสตร์ด้วยการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดผลสำเร็จแก่หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย สร้างกลไกในการประสานนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบการพิจารณาปรับปรุงโครงการเข้าบรรจุในแผน รวมทั้งประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ

แผนพัฒนาการศึกษา ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย ตามแผนพัฒนาการศึกษา ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย 9 ด้าน พร้อมทั้งทำรายงานผลการประเมิน

8. กองวิเทศสัมพันธ์ มีภาระหน้าที่ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับโครงการความช่วยเหลือและความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือองค์กรต่างประเทศ ด้านวิชาการ ทุนการศึกษาฝึกอบรม ดูกาน และโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ประสานงานเกี่ยวกับทุนที่ได้รับจากทบวงมหาวิทยาลัย กรมวิเทศสหการ และจากแหล่งทุนต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงบเจรจาธุรกิจและการประชุมนานาชาติ

9. ฝ่ายพัฒนาสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษา ซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ สนาม จัดสวน ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ ดูแลรักษาความสะอาดที่ประสานมิตรและองค์กรฯ ออกแบบรายละเอียด ประมาณราคาค่าปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร ควบคุมงานก่อสร้างและให้คำปรึกษาด้านการสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารของมหาวิทยาลัย

10. ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน มีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ดูแลการใช้อาคารสถานที่ อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ ห้องประชุม โรงอาหาร พื้นที่ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ที่ประสานมิตร องค์กรฯ สุพรรณบุรี และที่อำเภอหนองบัว เพื่อประกอบธุรกิจจัดหาประโยชน์ กำหนดแผนงานหลักในการใช้ที่ดินของมหาวิทยาลัย ประสานการออกแบบรายละเอียดทางด้านสถาปัตยกรรม ด้านวิศวกรรมทุกระบบ

11. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มีภาระหน้าที่ในการประสานงานการประกันคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อมูลสารสนเทศการประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานประกันคุณภาพระบบ ISO และกิจกรรม 5 ส การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน การรับรองมาตรฐานด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลงานภาครัฐ

12. ฝ่ายยานพาหนะและความปลอดภัย มีภาระหน้าที่บริหารจัดการให้บริการรถยนต์ ส่วนกลางแก่บุคลากรและหน่วยงาน จัดการจราจรภายในมหาวิทยาลัย จัดสถานที่จอดรถยนต์ การขอมีบัตรจอดรถยนต์แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคคลสำคัญ และผู้มาติดต่อราชการ รวมทั้งการจัดระบบรักษาความปลอดภัยของบุคคล เอกสาร ทรัพย์สิน อาคารสถานที่ และการป้องกันภัยพิบัติต่าง ๆ

13. ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ มีภาระหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ บริการข่าวสารข้อมูล กิจกรรม ภารกิจของหน่วยงานและของมหาวิทยาลัย ควบคุมดูแล และพัฒนาระบบโทรศัพท์พัฒนาระบบสารสนเทศ เครือข่ายสื่อสารข้อมูลของมหาวิทยาลัยที่ประสานมิตร และองค์กรฯ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 163 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 9 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เมื่ออ่าน

ข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันในกรอบ

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย

6. รายได้.....บาท / เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงานของอัศวิน จักษุสุวรรณ (2540 : 110)

2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงานให้สอดคล้องกับนิยาม ศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 2.1 และ 2.2

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีและเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีความรับผิดชอบในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 87 – 93)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 3.1 และ 3.2

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก
(คะแนน)

จริงที่สุด 5

จริง 4

ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)

1

2

จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) ของเดวิด โกลด์เบิร์ก และพอล วิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams. 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ รามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิต ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ใกล้เคียงกับสุขภาพของท่านในปัจจุบันหรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ 1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

ข้อ 2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อ 3. รู้สึกทรมานและสุขภาพไม่ดี

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนใช้การคิดแบบ GHQ – Score คือ 0-0-1-1

ตอบ 2 ข้อแรก ให้คะแนน 0 คะแนน

ตอบ 2 ข้อหลัง ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การจัดแบ่งระดับสุขภาพจิต (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. 2539 : 1 – 17)

ได้คะแนน 0 – 11 คะแนน	สุขภาพจิตดี
ได้คะแนน 12 คะแนนขึ้นไป	สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพจากของเดิมศักดิ์ คทวนิช (2540 : 53 – 55) สดับและคนอื่น ๆ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 162 ; อ้างอิงมาจาก Strube and others. 1987) ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey หรือ JAS)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 5.1 และ 5.2

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
2	ท่านไม่มีความสุข เมื่อไม่ได้ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

บุคลิกภาพแบบ เอ	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนน 26 - 50
บุคลิกภาพแบบ บี	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนน 10 - 25

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

6.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ของประกายทิพย์ พิชัย (2539 : 82 – 83) และระจิตร์แก้ว เล็กอุทัย (2542 : 131 – 133)

6.2 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากข้อ 6.1 และข้อ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ด้านสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด					
2	สถานที่ทำงานของท่าน กว้างขวางเพียงพอ					
1	ด้านวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมี เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
2	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมี ความทันสมัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีบรรยากาศในการทำงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีบรรยากาศในการทำงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีบรรยากาศในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

7.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ศึกษาแบบสอบถามของจุมจินต์ สลัดทุกข์ (2543 : 87)

7.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากข้อ 7.1 และข้อ 7.2

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	สัมพันธภาพกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ก.ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2.	ผู้บริหารมักให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					
1	ข.บุคลากรสำนักงานอธิการบดีปฏิบัติต่อผู้บริหาร ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารมหาวิทยาลัย					
2	ท่านยอมรับการตัดสินใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้บริหารไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

8.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ศึกษาแบบสอบถามของอเนก แสงสุวรรณ (2530 : 44) และงานวิจัยของ ชิดหทัย ผลานันท์ (2541 : 47 – 48)

8.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงานโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากข้อ 8.1 และข้อ 8.2

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อท่านขอคำปรึกษา					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

(คะแนน)

จริงที่สุด 5

1

จริง 4

2

จริงบ้าง 3

3

จริงน้อย 2

4

จริงน้อยที่สุด 1

5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

9.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2 ศึกษาแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพิศมัย เชื้อมีแรง (2542 : 144 – 146) และอรจิรา บุญทอง (2545 : 88 – 89)

9.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากข้อ 9.1 และข้อ 9.2

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
2	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อ คนจำนวนมาก					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก
(คะแนน)

จริงที่สุด 5
 จริง 4
 จริงบ้าง 3
 จริงน้อย 2
 จริงน้อยที่สุด 1

ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)

1
 2
 3
 4
 5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์การพิจารณาจะแนบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ด้วยการนำคะแนนที่ตรวจได้มาเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดมาถึงคะแนนต่ำสุด นำคะแนนที่อยู่ในกลุ่มคะแนนสูง 25% และคะแนนที่อยู่ในกลุ่มต่ำ 25% มาเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้ t -test แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มาใช้เป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.256 – 4.965

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.145 – 3.000

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.145 – 3.550

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ จำนวน 8 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.251 – 6.242

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.546 – 6.481

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.701 – 4.919

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 21 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.145 – 5.376

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุใน

ข้อ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8589

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .3159

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6378

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8000

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8677

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8078

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9117

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ มาหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 3 – 13 สิงหาคม 2547 จำนวน 269 ฉบับ ได้รับคืนมาครบทุกฉบับ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ ปรากฏว่าแบบสอบถามทุกฉบับตอบได้อย่างสมบูรณ์ จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย $t - test$
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
 - 3.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองคะแนนแต่ละตัว
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
X ₁	แทน	เพศชาย
X ₂	แทน	เพศหญิง
X ₃	แทน	อายุ
X ₄	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X ₅	แทน	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X ₆	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
X ₇	แทน	วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X ₈	แทน	สถานภาพโสด

X ₉	แทน	สถานภาพคู่
X ₁₀	แทน	สถานภาพหม้าย
X ₁₁	แทน	รายได้
X ₁₂	แทน	ความรับผิดชอบในการทำงาน
X ₁₃	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
X ₁₄	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₅	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₆	แทน	ลักษณะทางกายภาพ
X ₁₇	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	ความพึงพอใจต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับความพึงพอใจต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรส

ตัวแปร	จำนวน (n =269)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	106	39.4
1.2 หญิง	163	60.6
รวม	269	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่า ปริญญาตรี	79	29.4
2.2 ปริญญาตรี	137	50.9
2.3 สูงกว่า ปริญญาตรี	53	19.7
รวม	269	100.0
3. สถานภาพการสมรส		
3.1 โสด	109	40.5
3.2 คู่	152	56.5
3.2 หม้าย	8	3.0
รวม	269	100.0

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 269 คน เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน (ร้อยละ 39.4) และเพศหญิง จำนวน 163 คน (ร้อยละ 60.6)

วุฒិการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 137 คน (ร้อยละ 50.9) รองลงมาคือวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 29.4) และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 19.7)

สถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ จำนวน 152 คน (ร้อยละ 56.5) รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 109 คน (ร้อยละ 40.5) และมีสถานภาพสมรสหม้าย จำนวน 8 คน (ร้อยละ 3)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน
รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะ
ทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อ
องค์กร ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน รายได้
ความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะ
ทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจ
ต่อองค์กร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ประสบการณ์การทำงาน	15.167	9.981	มาก
2. รายได้	14,772.14	8422.16	สูง
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.164	.431	มาก
4. ความผูกพันต่อองค์กร	3.791	.336	มาก
5. สุขภาพจิต	.096	.119	ปกติ
6. บุคลิกภาพ	3.379	.363	แบบเอ
7. ลักษณะทางกายภาพ	3.554	.582	ดีพอใช้
8. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย	3.265	.570	ดีพอใช้
9. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงาน อธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.635	.479	ดีพอใช้
10. ความพึงพอใจต่อองค์กร	3.497	.508	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 15.167$) มีรายได้ค่อนข้างสูง
($\bar{X} = 14,772.14$) มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก ($\bar{X} = 4.164$) มีความผูกพันต่อองค์กร
มาก ($\bar{X} = 3.791$) มีสุขภาพจิตปกติ ($\bar{X} = 0.096$) มีบุคลิกภาพแบบเอ ($\bar{X} = 3.379$)

ทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้น ลักษณะทางกายภาพมีบรรยากาศในการทำงานดีพอใช้ ($\bar{X} = 3.554$) มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับดีพอใช้ ($\bar{X} = 3.265$) มีสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้ ($\bar{X} = 3.635$) และมีความพึงพอใจต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.497$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน กับความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	Y
X ₁	1.00																		
X ₂	-.100**	1.00																	
X ₃	.072	-.072	1.00																
X ₄	-.017	.017	.936**	1.00															
X ₅	.332**	-.332**	.198**	.122*	1.00														
X ₆	-.243**	.243**	-.314**	-.251**	-.657**	1.00													
X ₇	-.074	.074	.169**	.176**	-.319**	-.505**	1.00												
X ₈	-.170**	.170**	-.532**	-.471**	-.283**	.265**	-.009	1.00											
X ₉	.201**	-.201**	.492**	.419**	.269**	-.276**	.039	-.941**	1.00										
X ₁₀	-.096	.096	.102	.140*	.031	.041	-.087	-.145*	-.200**	1.00									
X ₁₁	-.156*	.156*	.456**	.500**	-.277**	.029	.281**	-.146*	.125*	.057	1.00								
X ₁₂	.067	-.067	-.071	-.083	-.081	-.002	.095	.119	-.102	-.046	.012	1.00							
X ₁₃	.021	-.021	.010	-.017	.005	.003	-.009	-.083	.118	-.103	.005	.482**	1.00						
X ₁₄	-.006	.006	-.021	-.026	.186**	-.222**	.066	-.003	-.002	.014	-.088	.162**	.089	1.00					
X ₁₅	.137*	-.137*	-.119	-.140*	.151*	.172**	-.043	.164**	-.119	-.127*	.016	.378**	.199**	-.404**	1.00				
X ₁₆	.007	-.007	-.023	-.023	-.031	.021	.010	-.089	.096	-.021	.076	.190**	.295**	-.253**	.204**	1.00			
X ₁₇	.128*	-.128*	.024	.084	.009	-.027	.025	-.064	.047	.048	.082	.229**	.254**	-.033	.137*	.437**	1.00		
X ₁₈	.140*	-.140*	-.015	-.044	.048	-.054	.013	-.026	.051	-.074	.019	.427**	.262**	.361**	.113	.392**	.364**	1.00	
Y	.058	-.058	.067	.089	.065	-.039	-.025	-.158**	.171**	-.042	.113	.292**	.373**	.093	-.055	.556**	.603**	.642**	1.00

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพคู่ (X₉) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X₁₂) ความผูกพันต่อองค์กร (X₁₃) ลักษณะทางกายภาพ (X₁₆) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X₁₇) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₈)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพโสด (X₈)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X₁) เพศหญิง (X₂) อายุ (X₃) ประสบการณ์การทำงาน (X₄) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₅) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X₆) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X₇) สถานภาพหม้าย (X₁₀) รายได้ (X₁₁) สุขภาพจิต (X₁₄) และบุคลิกภาพ (X₁₅)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัวและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดเข้าสมการถดถอยพหุคูณเพื่อจัดลำดับค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) ที่มีค่าตั้งแต่ .01 ขึ้นไปเพื่อนำมาเข้าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Regression Analysis) อีกครั้ง ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	20994.049	3499.008	95.950**
Residual	262	9554.308	36.467	
Total	268	30548.357		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 6 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₈	.999	.095	.484	.642	.412	187.316**
X ₁₈ X ₁₇	.389	.047	.332	.754	.569	175.752**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆	.422	.104	.184	.783	.612	139.520**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆ X ₁₅	-1.187	.164	-.294	.808	.654	124.516**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆ X ₁₅ X ₁₃	.707	.151	.178	.821	.674	108.513**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆ X ₁₅ X ₁₃ X ₁₄	-.241	.071	-.162	.829	.687	95.950**

R = .829

R² = .687

SE = .071

a = 23.604

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	6	20994.049	3499.008	95.950**
Residual	262	9554.308	36.467	
Total	268	30548.357		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 6 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₁₈	.999	.095	.484	.642	.412	187.316**
X ₁₈ X ₁₇	.389	.047	.332	.754	.569	175.752**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆	.422	.104	.184	.783	.612	139.520**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆ X ₁₅	-1.187	.164	-.294	.808	.654	124.516**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆ X ₁₅ X ₁₃	.707	.151	.178	.821	.674	108.513**
X ₁₈ X ₁₇ X ₁₆ X ₁₅ X ₁₃ X ₁₄	-.241	.071	-.162	.829	.687	95.950**

R = .829

R² = .687

SE = .071

a = 23.604

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X_{17}) ลักษณะทางกายภาพ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{15}) ความผูกพันต่อองค์กร (X_{13}) และ สุขภาพจิต (X_{14}) ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ ร้อยละ 68.7

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 23.604 + .999X_{18} + .389 X_{17} + .422 X_{16} - 1.187 X_{15} + .707 X_{13} - .241 X_{14}$$

สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .484X_{18} + .332 X_{17} + .184 X_{16} - .294 X_{15} + .178 X_{13} - .162 X_{14}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ประกอบการวางนโยบาย ในการบริหาร เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ.2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 163 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ.2547 จำนวน 269 คน เป็นเพศชาย 106 คน และเพศหญิง 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งออกเป็น 9 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8589

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .3159

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ – 60) มี 60 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6378

ตอนที่ 6 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ

จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8000

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8677

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8078

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9117

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ คือ ตอบครบทุกข้อ มาหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 3 – 13 สิงหาคม 2547 จำนวน 269 ฉบับ ได้รับคืนมาครบสมบูรณ์ทุกฉบับ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาครบสมบูรณ์ทุกฉบับ คือ ตอบครบทุกข้อ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย (SPSS) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป คัดคำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพคู่ (X₉) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X₁₂) ความผูกพันต่อองค์กร (X₁₃) ลักษณะทางกายภาพ (X₁₆) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X₁₇) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₈)
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพโสด (X₈)

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Y) มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) ประสบการณ์การทำงาน (X_4) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_6) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_7) สถานภาพหม้าย (X_{10}) รายได้ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{14}) และบุคลิกภาพ (X_5)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X_{17}) ลักษณะทางกายภาพ (X_{16}) บุคลิกภาพ (X_{15}) ความผูกพันต่อองค์กร (X_{13}) และ สุขภาพจิต (X_{14}) ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 68.7

5. สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 23.604 + .999X_{18} + .389 X_{17} + .422 X_{16} - 1.187 X_{15} + .707 X_{13} - .241 X_{14}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .484X_{18} + .332 X_{17} + .184 X_{16} - .294 X_{15} + .178 X_{13} - .162 X_{14}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร อภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพคู่ (X_9) ความรับผิดชอบในการทำงาน (X_{12}) ความผูกพันต่อองค์กร (X_{13}) ลักษณะทางกายภาพ (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X_{17}) และสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สถานภาพคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานภาพคู่ มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพคู่ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็มีคู่สมรสเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ทำให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รง ภูพวงไพโรจน์ (2540 : 53) ซึ่งศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานโสดและพนักงานที่สมรส มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า สถานภาพคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความตั้งใจทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร รอบคอบ ถูกต้อง ตรงเวลา ทำให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังที่มณฑนา มานะประสพสุข (2546 : 12 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.4 ลักษณะทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศในการทำงานดี จะมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ สถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่าง อุณหภูมิพอเหมาะ อากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงดังวุ่นวาย อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย และมีจำนวนมากพอในการปฏิบัติงาน สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมาก ดังที่ กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 – 283) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความพึงพอใจในงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ห้องน้ำ ห้องอาหาร เป็นต้น จัดเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าลักษณะทางกายภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจอห์นตันและเบวิน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 – 141) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ สภาพการทำงานหรือลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.5 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ที่มีความสนิทสนม มีความสัมพันธ์อันดีและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารรวมทั้งมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก หากผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ให้การยอมรับ ให้ความรักเอาใจใส่บุคลากร รับผิดชอบต่อและเป็นที่ปรึกษาที่ดี สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของจาร์วอร์น ศรีสว่าง (2542 : 65) ที่กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ไม่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาย่อมทำให้เกิดความเครียดในการทำงานและขาดกำลังใจในการทำงาน ส่วน เฟรนซ์ (อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 : 27 ; อ้างอิงจาก French. 1973) ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ต้องยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีใจเป็นธรรม

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดีที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี จะมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ เพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และเป็นเพื่อนที่ดีในยามทุกข์ สามารถทำความเข้าใจงานร่วมกัน ประสานงานระหว่างกองและฝ่ายได้ดี เมื่อเกิดปัญหาที่ต้องแก้ไข ก็สามารถปรึกษารื้อกัน ช่วยลดความรุนแรงของปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาค้นพบที่ นอกจากนี้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคี บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานย่อมดีด้วย เหล่านี้ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร ดังที่ลือก (1976 : 1297 – 1349) กล่าวว่า บุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือ และมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร มณีศรีขำ (2538 : 20) ที่ศึกษาพบว่าความรู้สึกพึงพอใจในกันและกัน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพโสด (X_8) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สถานภาพโสด มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด ไม่มีที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงจิตร์ ก่อเจริญวัฒน์ (2536 : 78) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีต่อการรักษาบุคลากรบางสาขาที่ขาดแคลน : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ที่มีอายุ 31- 40 ปี สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสด

สรุปได้ว่า สถานภาพโสดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) ประสบการณ์การทำงาน (X_4) วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_5) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_6) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_7) สถานภาพหม้าย (X_{10}) ระเบียบรายได้ (X_{11}) สุขภาพจิต (X_{14}) และบุคลิกภาพ (X_5) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรชายบางคนมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรชาย ร่างกายมีความแข็งแรง ขยันขันแข็งในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรชายบางคนมีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรชายบางคนไม่ชอบปฏิบัติงานที่มีความจำเจ และมุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลของการทำงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม พรหมน้อย (2529 : 69 – 70) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคใต้ พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า เพศชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.2 เพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่าบุคลากรหญิงบางคนมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรหญิงบางคนปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ขยันขันแข็ง และระมัดระวัง ทำให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรหญิงบางคนอาจมีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรหญิงบางคนไม่ชอบปฏิบัติงานที่มีความจำเจ เบื่อหน่าย มีความตั้งใจในการทำงานน้อย และไม่ชอบงานที่มีความรับผิดชอบมาก เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า เพศหญิง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.3 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีอายุมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก และบุคลากรที่มีอายุมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย และบุคลากรที่มีอายุน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก และบุคลากรที่มีอายุน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

บุคลากรที่มีอายุมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีอายุมากบางคน มีวุฒิภาวะและความรอบคอบ มีทักษะและความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีอายุมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีอายุมากบางคน สติปัญญาความจำเสื่อมถอย เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

บุคลากรที่มีอายุน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีอายุน้อยบางคน เป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนใจศึกษาที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีอายุน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีอายุน้อยบางคน ยังไม่มีวุฒิภาวะ ขาดความรอบคอบ หรือไม่สามารรถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ทำให้เกิดความท้อถอย และไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 – 68) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และงานวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : 46) มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 – 58 ; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985) และโชติ เกิดบัณฑิต มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.4 ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยบาง

คน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้รับความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานได้ด้วยตนเอง จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมาก คิดว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญมาก ทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม หรือเกิดความเบื่อหน่ายที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า การได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยบางคน ไม่ได้ศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผิดพลาด และถูกตำหนิจากผู้บริหาร จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.5 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน ปฏิบัติงานมานานจนเกิดความชำนาญ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน และส่วนใหญ่จะทำงานในตำแหน่งที่ไม่สูงนัก และมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในการทำงานน้อย จึงทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ และมีความสุข จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนคิดว่าการที่ตนเองมีวุฒิการศึกษาน้อย ทำให้ได้รับค่าตอบแทนน้อย และโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปได้ยาก จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.6 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคน ซึ่งเป็นวุฒิในขั้นมาตรฐานที่สามารถนำมาใช้ประกอบอาชีพได้ และมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ไม่สามารถทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.7 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักอยู่ในตำแหน่งหัวหน้า และมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และต้องการนำความรู้ความสามารถของตนเองมาพัฒนางานและองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีชื่อเสียง จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์มาก เมื่อมีโอกาสดำรงตำแหน่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงานได้ทันที จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรพรต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.8 สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีสถานภาพหม้ายบางคน มีพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย ต้องรับภาระในการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวโดยลำพังเพียงคนเดียว จึงไม่ต้องการไปเริ่มต้นงานใหม่ จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีสถานภาพหม้ายบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะสภาพครอบครัวที่ไม่สมบูรณ์ บุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย ต้องรับภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวโดยลำพัง และการที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียด เบื่อหน่าย ไม่ทุ่มเทกับงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า สถานภาพหม้าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.9 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีรายได้สูง มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน มีรายได้ที่เหมาะสมและมั่นคง จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก

บุคลากรที่มีรายได้สูงบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีรายได้สูงส่วนใหญ่เป็นวัยกลางคนขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ภาระทางครอบครัวลดลง บุตรสำเร็จการศึกษาและประกอบอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองได้แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องขวนขวายมากนัก ประกอบกับเมื่อบุคลากรที่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป ก็สามารถลาออกได้โดยได้รับเงินบำนาญทุกเดือน ดังนั้น บุคลากรที่มีรายได้สูงบางคนที่ไม่มีการต้องรับผิดชอบ หากเกิดความเบื่อหน่าย ก็พร้อมที่จะลาออกหรือเกษียณก่อนกำหนด จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.10 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดี มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี หากมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ ทำให้ตนเองทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2528 : 6) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไม่เพียงแต่ปราศจากโรคจิตโรคประสาทเท่านั้น แต่ยังสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ มีความมั่นคงทางใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความพอใจ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดีบางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีสุขภาพจิตดีบางคน มีภาระที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัว อีกทั้งยังต้อง ทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน บางครั้งทำให้เกิดความเครียดได้ บุคลากรจึงต้องหาทางเลือกที่ดีกว่าเพื่อให้ตนเองและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สรุปได้ว่า สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.11 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แสดงว่า บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ
บางคน มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ หมายถึง
บุคคลที่มีบุคลิกภาพร่าเริง ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ
มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานด้วยความรวดเร็ว เพื่อให้
งานประสบความสำเร็จ ดังนั้น บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จึงปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วย
ดีและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรสูง

บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ บางคน อาจจะไม่มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้
เพราะ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ต้องการทำงานด้วยความรวดเร็ว และคาดหวังผลสำเร็จ
ในการทำงานสูง แต่บางครั้งในการปฏิบัติงานอาจจะต้องประสบความล่าช้าด้วยสาเหตุต่าง ๆ
เช่น ต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานหลายหน่วยงาน หรือติดขัดกฎระเบียบ ขอบังคับ
ซึ่งอาจจะทำให้งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ปัจจัยด้านส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อ
องค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด มี 6 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธ
ภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย (X_{17}) ลักษณะทางกายภาพ (X_{16}) บุคลิกภาพ
(X_{15}) ความผูกพันต่อองค์กร (X_{13}) และ สุขภาพจิต (X_{14}) อภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผล
ทางบวกต่อความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 1 แสดงว่า
บุคลากรที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ
ลักษณะงานของสำนักงานอธิการบดี มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นกองหรือฝ่ายต่าง ๆ เพื่อ
ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานกองหรือฝ่าย จะต้องมีการประสานกัน
งานจึงจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
สามารถเอื้อให้งานประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ หากบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วม
งาน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตรสามารถปรึกษาหารือกันได้ มี
ความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน บุคลากรย่อมมีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจ
ต่อองค์กรมาก ในทางตรงข้าม หากบุคลากรมีสัมพันธภาพไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่าง
ทำงาน ขาดการประสานงาน ไม่มีความสามัคคี ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เกิด

ความขัดแย้ง งานย่อมไม่มีประสิทธิภาพ บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ดังที่เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศการทำงานฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่ แนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงเวลา ใต้อาณัติทุกซุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ หัตยา มัทยาท (2541 : 103 – 104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเปื้อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลภาคตะวันออก พบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะส่งผลต่อการทำงานพยาบาล

4.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดี กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 2 แสดงว่าบุคลากรที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารงานของสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีอธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย เป็นทีมผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารงานโดยคำนึงถึงความสำคัญของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี กล่าวคือผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรมีปัญหา ทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน ตลอดจนแสดงออกถึงความมีน้ำใจ ความเป็นกันเอง ยกย่องชมเชยบุคลากร ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม ทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ประทวน โดคสาร (2535 : 204 – 209) ได้เสนอว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง เป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความจริงใจต่อลูกน้องและควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ลักษณะทางกายภาพ ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 3 แสดงว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศในการทำงานดี ทำให้มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะ สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี อุณหภูมิพอเหมาะ ไม่มีเสียงดังรบกวน มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ เพียงพอกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากร สามารถอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรมีสมาธิ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีความคล่องตัว และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สุพัตรา สุภาพ (2536 : 138 – 140) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่สำคัญคือ สถานที่ทำงาน

ต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอมีคุณภาพ และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกีเซลลี และบราวน์ (กอบเกียรติ สง่างเคราะห์. 2539 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Ghiselli and Brown. 1955 : 340) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ออาชีพนั้น ๆ

4.4 บุคลิกภาพ ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 4 แสดงว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลากรที่มีลักษณะรีบเร่ง รักความก้าวหน้า ทำงานด้วยความรวดเร็ว ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จด้วยความรวดเร็ว และไม่ชอบการรอคอย แต่ในการปฏิบัติงานบางครั้งต้องมีการประสานงานกันหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

4.5 ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 5 แสดงว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังที่เฮร์เบิร์ต (Herbert. 1976 : 416 – 417) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนด กิจกรรมและพฤติกรรมในการเสนอแนะแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วมไว้แล้ว การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การ และตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้น เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลใช้พลังงานที่มีอยู่เพื่อสนองวัตถุประสงค์ต่อจุดมุ่งหมายนั้น สมาชิกที่ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างแท้จริง จะแสดงตัวเป็นพวกอย่างมั่นคง แม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสมชาติ คงพิกุล (2537) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 297 คน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4.6 สุขภาพจิต ส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 6 แสดงว่าบุคลากรที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง มีความพึงพอใจต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ได้คะแนนน้อย (0 - 11) และผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ได้คะแนนมาก (12 คะแนนขึ้นไป) ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีความพึงพอใจต่อองค์กรมาก เพราะการมีสุขภาพจิตดี ทำให้มองโลกในแง่ดี และเมื่อพบกับปัญหาก็สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ สามารถปรับตัว และปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารได้ทราบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ลักษณะทางกายภาพ บุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาพจิต เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารงาน และการแก้ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี ให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กรมากขึ้น อันจะส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่อองค์กรได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเสริมสร้างสัมพันธภาพเหล่านี้ให้มากขึ้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกันทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพบปะสังสรรค์ มีความใกล้ชิดสนิทสนมทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดี อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรให้เหมาะสม

1.4 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับปรุงระบบการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.5 ผู้บริหารควรปรับปรุงลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ รวมทั้งจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย และมีเพียงพอสามารถใช้งานได้ทัน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อองค์กร เช่น ภูมิสำเนา สถานที่ตั้งของที่ทำงาน ทักษะคติของบุคลากรที่มีต่องาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนาความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ การปรับพฤติกรรม เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรในคณะ สถาบัน สำนัก ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ในมหาวิทยาลัยอื่น เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงศ์. (2524). สุขภาพจิตในโรงเรียน **Mental Health in School**.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กอบเกียรติ สง่างเคราะห์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์
แผนกเทคนิคพื้นฐานวิทยาเขตเทคนิคกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- จิราภรณ์ ไนราช. (2537). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
บุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา เกษศรีสังข์. (2537). วิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ คุประตกุล. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการให้บริการ
จากเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ของผู้รับบริการโรงพยาบาลสมิติเวช
ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ร.ต.อ.หญิง จเร นาคจุ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิต พูลศิลป์. (2526). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถม ศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถาน
อนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรภูมิ บุญยโสภณ. (2528). จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพฯ : สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
ครูอาสาสมัคร ศูนย์บริการการศึกษาหอเรียนอำเภอ ในภาคตะวันออก.
ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2527). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรกิจ.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชาครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น (Introduction to Mental Health).
กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- เพชรรัตน์ แยมแก้ว. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลของจังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
“พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2541” ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา
เล่ม 115 ตอนที่ 57 ก ลงวันที่ 4 กันยายน 2541. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี ศรีสังข์. (2535). สุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พีรพรต หุ่นเจริญ. (2525). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี บะวงษ์. (2534). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ
ที่บางครั้งก็พลาดได้,” ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3) : 9.
- วิทยา ประยูร. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม
การศึกษาทางไกล ในจังหวัดเชียงใหม่. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมจินตนา ภูระหงษ์. (2539). ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรม
ในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. กรมอาชีวศึกษา.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดเพชรบูรณ์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2524). การบริหารระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- _____. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้น
พฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- สุรางค์ จันทรเฒ. (2527). สุขภาพจิต : Mental Hygiene. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ศึกษาบัณฑิต.

- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2518). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.
- _____. (2544). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เรา รู้เขา. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสียสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ
ในระดับบัณฑิตศึกษา. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูความคิด
สร้างสรรค์. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไยไหม.
- อารีย์รัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัศระ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา.
ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- Borquist, Linda. (1987, August). "Job Satisfaction of Administrators in a Publics
Suburban School District," **Dissertation Abstracts International**. 48 (7) : 260 A.
- Feldman, D.C. and H.J. Arnold. (1983). **Managing Individual and Group Behavior in
Organization**. New York : Mcgraw Hil Book, Inc.,

- Gilmer, J.I. (1971). **Industrial and Organizational Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (1993). **Behaviors in Organizations**. 4th ed.
Boston : Allyn Bacon.
- Guilford, Joan and David E. Gray. (1970). **Motivation and Modern Management**.
Massachusetts : Addison – Wesley Publishers.
- Herr, E.L. and S.H. Cramer. (1992). **Career Guidance and Counseling Through
the Life Span : Systematic Approaches**. 4th ed. New York : Harper Collins
publishers, Inc.,
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. (1959).
The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Jackson, Dale R. (1974, October). "A Study of University Administrations
Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene
Theory," **Dissertation Abstracts international**. 3(5) : 7560 – A.
- Koerner, Beverly L. (1981, January – February). " Selected Correlated of Job
Performance of Community Health Nurse," **Nursing Research**. 30.
- Locke, Edwin A. (1976). " **The Nature and Causes of Job Satisfaction**,"
in Handbook Of Industrial And Organizational Psychology, Chicago : Rand McNally.
- Moorehead, Roderick Emmanuel. (1979, August). " An Analysis of Faculty Job
Satisfaction in the Public Regional Community Colleges and State
Technical Colleges of Connecticut," **Dissertation Abstracts International**.
(40) 2 : 635 – A.
- Nagle, Karen E. Olson. (1987, July). "Job Satisfaction of Minnesota Community
College Administrators." **Dissertation Abstracts International**. 48 (1) : 33 – A.
- Newstrom, John W. and Davis, Keith. (1989). **Organization Behavior Readings and
Exercises**.
- Quitugua, Franklin Joseph. (1975). "An Investigation of Factors Which Effect Teacher
Satisfaction and Tenure". **Dissertation Abstracts International**. 36 : 1224 – A.
- Schmidt, Gene Lillard. (1975, August). "Job – Satisfaction among Secondary School
Administrators," **Dissertation Abstracts International**. 35 (2) : 7583 – A.

- Schwartz, David D.; et al. (1986). "Influence of Personal and Universal on the Subsequent Performance of Persons with Type A Type B Behavior Patterns," **Journal of Personality and Social Psychology**. 51(20) : 459 – 462.
- Valez Guillermo V. (1972, September). "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction With the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Colombia University," **Dissertation Abstracts International**. 33 (3) : 997 – A.
- Vecchio, Robert P. (1991). **Organizational Behavior**. 2nd ed. Chicago : The Dryend Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

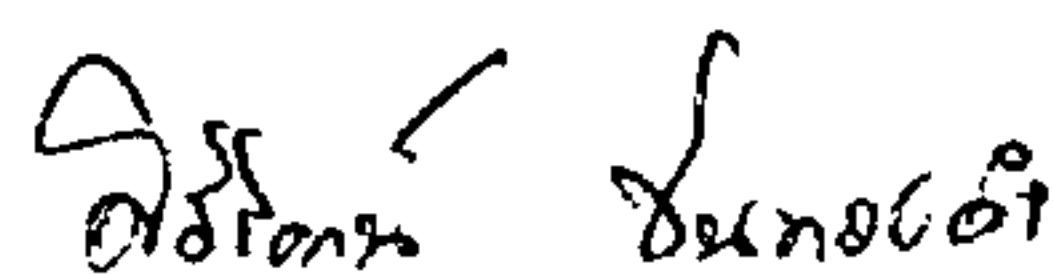
1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 9 ตอน ได้แก่

- | | |
|----------|---|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากร |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน |
| ตอนที่ 3 | แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร |
| ตอนที่ 4 | แบบคัดกรองสุขภาพจิต |
| ตอนที่ 5 | แบบสอบถามบุคลิกภาพ |
| ตอนที่ 6 | แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ |
| ตอนที่ 7 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย |
| ตอนที่ 8 | แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
กับเพื่อนร่วมงาน |
| ตอนที่ 9 | แบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด คำตอบที่ได้จะไม่กระทบกระเทือนต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน และจะไม่นำไปเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษานั้น

3. โปรดตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ด้วยความขอบคุณ



(นางศิริรัตน์ ชันทองคำ)

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอให้ท่านอ่านข้อคำถามแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพการสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย

6. รายได้.....บาท / เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง
ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างดีและเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์					
2.	ท่านกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.	ท่านมาปฏิบัติงานก่อนเวลาเสมอ					
4.	ท่านปฏิบัติงานล่วงเวลาเสมอ ถ้างานไม่เสร็จ					
5.	ท่านขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อแก้ไข ปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น					
6.	ท่านมีการเตรียมแผนการทำงาน					
7.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
8.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
9.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเสมอ					
10.	แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่าง เร่งด่วน ท่านก็ยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่
ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ไม่เพียงเพื่อตนเองเท่านั้น แต่เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานด้วย					
2.	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อจะได้ทำงานที่หน่วยงานนี้					
3.	ท่านภาคภูมิใจที่ได้บอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้					
4.	ท่านใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานที่หน่วยงานนี้					
5.	ท่านพร้อมที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น ถ้าได้ตำแหน่งและเงินเดือนใกล้เคียงกัน					
6.	การอุทิศเวลาและการทำงานเพื่อหน่วยงานแห่งนี้ ไม่ได้ให้ประโยชน์อะไรแก่ท่านมากนัก					
7.	ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานเสมอ					
8.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นบุคลากรคนหนึ่งของหน่วยงานนี้					

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่าน ในปัจจุบันหรือในช่วง 2 – 3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ในระยะที่ผ่านมา ท่าน...

- รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี
() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก
- รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก
- รู้สึกทรมานและสุขภาพไม่ดี
() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ฯลฯ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
2.	ท่านรู้สึกว่าคุณเสียเวลามากถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านที่มีลูกค้าแน่นร้าน					
3.	ท่านชอบศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
4.	เมื่อทำงานผิดพลาดท่านรีบแก้ไขทุกครั้ง					
5.	ท่านเกิดความท้อถอยเวลามีปัญหาในการทำงาน					
6.	ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะเวลาที่ท่านกำลังทำงาน					
7.	ท่านชอบทำงานไปเรื่อยโดยไม่ต้องมีเวลากำหนด					
8.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วจนท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					
9.	ท่านรู้สึกท้อแท้และเบื่อที่ต้องแก้ปัญหาในการทำงาน					
10.	เวลาทำงานท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยกระตือรือร้น					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงามและสะอาด					
2.	สภาพห้องทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน					
3.	ภายในห้องทำงานเย็นสบาย อากาศถ่ายเทได้ดี					
4.	สถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอ ที่จะจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ ได้					
5.	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
6.	อุปกรณ์และเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน					
7.	อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					
8.	ท่านได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหาร มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง
ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรสำนักงานอธิการบดี ผู้บริหารเอาใจใส่และช่วยเหลือท่านในเรื่องการ ปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารให้คำแนะนำท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านปรึกษาปัญหาส่วนตัว					
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
5.	ผู้บริหารปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
6.	ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
7.	ผู้บริหารไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย อารมณ์ แต่ใช้เหตุผลเสมอ					
8.	ผู้บริหารให้ความยกย่องชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างดี					
9.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับท่าน บุคลากรสำนักงานอธิการบดีปฏิบัติต่อผู้บริหาร					
10.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร					
11.	ท่านยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหาร					
12.	ท่านมีความสนิทสนมกับผู้บริหาร					
13.	ท่านมักปรึกษาหารือเรื่องงานกับผู้บริหารเสมอ					
14.	ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่ผู้บริหาร มอบหมาย					
15.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานกับผู้บริหาร					
16.	ท่านรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบเสมอ					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง
ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ยินดีให้ความช่วยเหลือท่าน					
2.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
3.	ท่านมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
4.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
5.	ท่านมีเพื่อนสนิทที่สามารถปรึกษาด้านการ ทำงานและด้านส่วนตัวได้					
6.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านทำกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
8.	ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและไม่ ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว					
9.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
10.	เพื่อนร่วมงานปลอบโยนท่าน เมื่อท่านมีความ ไม่สบายใจ					
11.	ท่านมักปรึกษาหารือเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1.	<u>ลักษณะงานที่ทำ</u> ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถและกระตุ้นให้ต้องปฏิบัติงาน					
2.	ท่านรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ					
3.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา งานที่ท่านทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
4.	ท่านมีความพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ อยู่ปัจจุบัน					
5.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น					
6.	<u>การยอมรับนับถือ</u> ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
7.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
8.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความ สามารถ					
9.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีความ ต่อเนื่อง จึงมีความมั่นคงสูง					
10.	ท่านมักได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
11.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
12.	ท่านมีส่วนตัดสินใจในการกำหนดทิศทางการ ดำเนินงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
13.	หน้าที่การงานในความรับผิดชอบของท่านมี โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
14.	<u>ความสำเร็จของงาน</u> ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดีและมี ผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ					
15.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้สำเร็จ					
16.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
17.	ท่านมีส่วนช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
18.	<u>ผลตอบแทน</u> ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการพิจารณา การขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
19.	สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ กับความต้องการของท่าน					
20.	ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่หน่วยงานจัดให้					
21.	ท่านรู้สึกพอใจในวันหยุดที่หน่วยงานกำหนด ให้ในแต่ละปี					

ภาคผนวก ข
ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถาม

ตาราง 6 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความรับผิดชอบในการทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.256
2.	4.249
3.	2.688
4.	3.989
5.	4.583
6.	5.227
7.	2.256
8.	4.965
9.	2.256
10.	3.862

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8589

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.035
2.	2.145
3.	3.000
4.	2.701
5.	2.220
6.	2.147
7.	2.145
8.	2.376

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .3159

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	2.145
2.	2.145
3.	2.145
4.	2.145
5.	2.750
6.	3.550
7.	2.925
8.	3.334
9.	3.000
10.	2.145

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .6378

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.901
2.	6.242
3.	3.211
4.	2.966
5.	2.170
6.	2.251
7.	3.055
8.	2.397

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8000

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง
บุคลากรสำนักงานอธิการบดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	4.202
2.	3.795
3.	4.782
4.	5.376
5.	5.338
6.	4.710
7.	4.638
8.	2.968
9.	5.000
10.	4.320
11.	2.826
12.	6.009
13.	2.714
14.	3.564
15.	6.481
16.	2.546

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8677

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร
สำนักงานอธิการบดีกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.000
2.	2.824
3.	2.701
4.	2.966
5.	4.919
6.	4.025
7.	4.025
8.	2.826
9.	3.684
10.	3.989
11.	4.245

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8078

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1.	3.211
2.	4.919
3.	5.227
4.	4.249
5.	5.167
6.	3.360
7.	4.320
8.	2.593
9.	2.688
10.	3.360
11.	4.583
12.	5.376
13.	3.416
14.	2.497
15.	3.000
16.	3.416
17.	2.758
18.	3.789
19.	2.145
20.	3.035
21.	2.341

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9117

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๗๖๘๘

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางศิริรัตน์ ขันทองคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวธนี กริทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามให้ นางศิริรัตน์ ขันทองคำ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๗๘/๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นางสาวศิริรัตน์ ขันทองคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 เพื่อนำไปทดสอบกับบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริรัตน์ ขันทองคำ ได้ใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6641000 ต่อ 5611



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๗๕4๑

วันที่ 3 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

 เนื่องด้วย นางศิริรัตน์ ชันทองคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
โดยขอให้ข้าราชการและพนักงานประจำ ของหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ
แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2547

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางศิริรัตน์ ชันทองคำ ได้เก็บข้อมูล
ในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ณ โอกาสนี้ด้วย



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๗๕๖ /

วันที่ 3 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

เนื่องด้วย นางศิริรัตน์ ชันทองคำ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อองค์กร
ของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้
ข้าราชการและพนักงานประจำ ของหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือน
สิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางศิริรัตน์ ชันทองคำ ได้เก็บข้อมูล
ในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

/พณธ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางศิริรัตน์ ชันทองคำ
วันเดือนปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2506
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	399 ซอยกรุงธนบุรี 4 ถนนกรุงธนบุรี แขวงบางลำภูล่าง เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 10600 โทร. 0-2438-5299
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 0-2258-4007
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	ประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนฤทธิณรงค์รอน
พ.ศ. 2522	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสิงหราชพิทยาคม
พ.ศ. 2524	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พณิชยการเชตุพน
พ.ศ. 2526	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคนิคกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2528	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา (การตลาด) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2547	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ