

สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ปริญญานิพนธ์

ของ

สนธิ คชสิทธิ์

24 ก.ย. 2525

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

เมษายน 2524

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

90715

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำวันนี้สัปดาห์และกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปัญหาการศึกษาหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุมปัญหานี้อย่าง

คณะกรรมการสอบ

วิมล พงษ์พรหม

ประธาน

วิมล พงษ์พรหม

ประธาน

วิมล พงษ์พรหม

กรรมการ

วิมล พงษ์พรหม

กรรมการ

วิมล พงษ์พรหม

กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทนา พรหมเสถียร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมสรร วงษ์อ่อนน้อย
และ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณ เป็น
อย่างสูง

ขอขอบพระคุณอาจารย์รัชทอง วิริยเวชกุล ผู้อำนวยการกองสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการตรวจและแก้ไขแบบสอบถาม
อาจารย์ไสว สุทธิพิทักษ์ นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และผู้อำนวยการสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชนทุกสถาบัน ตลอดจนคณาจารย์ที่ช่วยเหลือและกรุณาตอบแบบสอบถาม
เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณ อาจารย์สมบัติ วัจนะสาริกากุล อาจารย์หญิง พรหมมูล
อาจารย์มานะ เอกจริยะวงศ์ อาจารย์ไสกา ญาณภีรัต อาจารย์สุนทร ทชสิทธิ์
อาจารย์เสาวภา คำเพราะ คุณโสภาสซ์ พุทธิพิทักษ์ คณาจารย์ในคณะครุศาสตร์
วิทยาลัยครูเทพสตรีทุกท่าน และบุคคลอื่น ๆ ที่มีใจกว้างนามในที่นี้ ที่ช่วยเหลือและให้
กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ส่วนดีที่จะพึงเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขออุทิศให้บิดา มารดา บิดามารดา
ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทั้งหลาย ทั้งที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว

สนธิ ทชสิทธิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	7
ทฤษฎีสำหรับการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน	8
งานวิจัยของต่างประเทศ	17
งานวิจัยภายในประเทศ	21
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	27
การรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	47
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	47
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	48
ผลการศึกษาค้นคว้า	49
อภิปรายผล	51
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	64

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสถาบัน	26
2	กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามตัวแปร	27
3	แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา เอกชน แพทย์ชายและแพทย์หญิง	35
4	แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ที่เป็นโรคและแต่งงาน	37
5	แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิ สูงกว่าปริญญาตรี	39
6	แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและมีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย	41
7	แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป และตั้งใจที่จะลาออก	43
8	คะแนนเฉลี่ยการจัดอันดับและระดับสภาพความพึงพอใจใน การทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	45

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พุทธศักราช 2512 ในปัจจุบันนี้มีวิทยาลัยเอกชนทั้งหมดจำนวน 11 สถาบัน ในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - พ.ศ. 2524) รัฐมีความเห็นว่าวิทยาลัยเอกชนน่าจะมีการร่วมมือที่จะร่วมรับภาระในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มากกว่าในอดีต โดยการดำเนินงานในลักษณะร่วมมือและประสานงานกับทบวงมหาวิทยาลัย (รายงานการสัมมนาเรื่องแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 4 ส่วนงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518 : 4) และเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน จึงได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2522 ขึ้นใช้แทนฉบับเดิม และให้เหตุผลตามที่กล่าวไว้ในหมายเหตุของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งพอสรุปได้ว่าภาระดำเนินงานของวิทยาลัยเอกชนในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาได้เพิ่มขยายขึ้นทั้งจำนวนวิทยาลัยและภารกิจในการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการต่าง ๆ จึงสมควรที่จะปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารตลอดจนวิธีการธำรง รักษามาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสม และเพื่อความเจริญมั่นคงที่จะเอื้ออำนวยต่อการขยายกิจการเพื่อร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาในระดับนี้กับรัฐให้มีประสิทธิภาพต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา 2522 : 39)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงมีโอกาสมหาศาลที่จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในรูปของวิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันที่เปิดทำการสอนได้จนถึงระดับปริญญาตรี ศึกษาดุษฎีบัณฑิต เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เมื่อมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย จึงนับว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา "กณอาจารย์" (วิจิตร ศรีสอาน 2520 : 4) เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งกล่าวนั้น และเพื่อ

รักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาไว้ในระดับที่ควร ทั้งนี้เพราะว่าอาจารย์เป็นกลไกอันสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ ความคิดและการพัฒนาโดยรอบด้านแก่ผู้เรียน หากสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างสิ่งสูงใจและเสาะแสวงหาอาจารย์ที่มีความพร้อมทางด้านประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และด้านคุณวุฒิมาช่วยในการจัดการศึกษาแล้วก็อาจหวังได้ว่าจะทำให้มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาสูงขึ้น อันเป็นผลให้นักศึกษาที่จบออกไปมีมาตรฐานดีตามไปด้วย (ลีปบนนท์ เกตุทัต 2514 : 85)

แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันปรากฏว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกือบทุกแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนอาจารย์ประจำ และอีกประการหนึ่งก็คือการลาออกของอาจารย์ประจำ ซึ่งตามสถิติปรากฏว่าปีหนึ่ง ๆ มีอาจารย์ประจำลาออกกันมาก เช่น ในปีการศึกษา 2520 มีอาจารย์ประจำลาออกถึงร้อยละ 11.63 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด 404 คน ในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำนี้ ทางสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เชิญอาจารย์พิเศษมาสอนจำนวนถึง 582 คน (รายงานแสดงกิจการวิทยาลัยเอกชน ประจำปี 2520 : ไม่มีเลขหน้า) และในปีการศึกษา 2521 มีอาจารย์ประจำลาออกถึงร้อยละ 14.58 ของอาจารย์ประจำทั้งหมดจำนวน 583 คน และได้เชิญอาจารย์พิเศษมาสอนจำนวนถึง 746 คน (รายงานแสดงกิจการวิทยาลัยเอกชนประจำปี 2521 : ไม่มีเลขหน้า) การเชิญอาจารย์พิเศษมาสอนมักมีปัญหาต่าง ๆ มาก และเมื่อศึกษาจากจำนวนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาโดยเฉลี่ยแล้ว อัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐานอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษาเท่ากับ 1 : 30 (รายงานสถานภาพวิทยาลัยเอกชนปีการศึกษา 2513 - 2519 : 93) สภาพเช่นนี้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้บรรลุตามเป้าหมาย (รายงานสัมมนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2518 : 5) ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องพยายามหาสิ่งสูงใจให้อาจารย์ประจำทำการสอนให้นานเท่าที่จะทำได้ และจากการสัมภาษณ์อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในส่วนกลางหลายสถาบันพบว่า อาจารย์ยังไม่มี ความพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ และอาจารย์บางคนยังคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้อาจจะใช้เป็นแนวทาง
ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานและส่งเสริมให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน
ยิ่งขึ้น จะช่วยลดการลาออก เปลี่ยนอาชีพ เพื่อหนี้นายต้อการทำงานและให้อาจารย์มี
ประสิทธิภาพในการสอนดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษากันคว่า

1. เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชนที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส ภูมิกิจการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและความตั้งใจที่จะลาออก

ความสำคัญของการศึกษากันคว่า

1. ผลของการศึกษานี้ที่บวมมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจจะ
ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ประจำให้ดียิ่งขึ้น
ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ข้อมูลที่เกิดจากการศึกษานี้ อาจจะ เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการ
ขาดแคลนอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการศึกษากันคว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้จะกระทำกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ประจำ
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อนุปริญญาตรี

และปริญญานิพนธ์ ในความควบคุมของทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 10 สถาบัน ได้แก่

- 1.1 วิทยาลัยการค้า ถนนวิภาวดีรังสิต เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
- 1.2 วิทยาลัยกรุงเทพ ถนนพระราม 4 เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
- 1.3 วิทยาลัยเกริก ถนนสุขุมวิท อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
- 1.4 วิทยาลัยศาสนศาสตร์ ถนนสายมหาสารคาม - โกสุมพิสัย อำเภอเมือง

จังหวัดมหาสารคาม

- 1.5 วิทยาลัยเทคนิคสยาม ถนนเพชรเกษม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
- 1.6 วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถนนพระราม 6 เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
- 1.7 วิทยาลัยพวยัพ ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
- 1.8 วิทยาลัยศรีปทุม ถนนพหลโยธิน เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร
- 1.9 วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ ซอยหมู่บ้านเสรี เขตบางกะปิ

กรุงเทพมหานคร

- 1.10 วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถนนเพชรเกษม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ

มหานคร

สำหรับวิทยาลัยแสงธรรม ถนนเพชรเกษม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษา เพราะอาจารย์มีสถานภาพแตกต่างจากอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น ๆ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 สถานภาพสมรส

2.1.3 วุฒิกการศึกษา

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.5 ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่และความตั้งใจที่จะลาออก

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์-

ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ วิทยาลัยการดำ วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยทอผ้าสวัสดิ์ วิทยาลัยเทคนิคสยาม วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ วิทยาลัยพาณิช วิทยาลัยศรีปทุม วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2. อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง บุคคลสัญชาติไทยที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนเป็นหน้าที่หลัก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของเอกชน ที่มีฐานะเป็นวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2522 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2523

3. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความนึกเห็นของอาจารย์ในทางบวกที่มีต่อ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ ความมั่นคงปลอดภัย

4. สภาพความไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความนึกเห็นของอาจารย์ในทางลบที่มีต่อ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

5. ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หมายถึง ความตั้งใจของอาจารย์ที่จะทำงานให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งนี้ต่อไป

6. ความตั้งใจที่จะลาออก หมายถึง อาจารย์ผู้นั้นมีโครงการที่จะลาออกเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศหรือต่างประเทศ หรือผู้ที่จะลาออกเพื่อรับราชการและ ผู้ต้องการที่จะเปลี่ยนอาชีพ

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์ได้เริ่มทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ๆ มาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

7.1 ประสบการณ์น้อย คือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี

7.2 ประสบการณ์มาก คือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

8. สถานภาพสมรส หมายถึง การดำเนินชีวิตของบุคคลในลักษณะที่เป็นโสดหรือแต่งงาน

9. วุฒิการศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้รับการรับรองจากการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศหรือจากต่างประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

9.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

9.2 สูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานในการวิจัย

1. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. อาจารย์โสดและอาจารย์ที่แต่งงานมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. อาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

6. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่ำ เมื่อเทียบกับเกณฑ์

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) นี้ กูด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลนั้นที่มีต่อการทำงานในทางบวก ส่วน มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจได้ ซึ่ง สเต้าส และ เซเคส (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ สำหรับ แมกคอกมิก และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานนั้นหมายถึงการที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้น ก็พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นหมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งสูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของเขาได้

ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายและมีชื่อเสียงที่สุดได้แก่ทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นคนแรกที่ได้อธิบายทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจไว้ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป มาสโลว์มีสมมติฐานที่สำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 245)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเครื่องจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

สิ่งจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ มี 5 ชั้น ดังนี้ (Maslow, 1954 : 80)

1. ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตราย และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต
3. ความต้องการทางสังคม (The Belongingness and Love Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (The Esteem Needs)

ได้แก่ความต้องการอยากเป็นคนในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (The Need for Self-Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนึกอยากจะเป็น อยากจะได้ แต่ไม่สามารถหาแสวงหาได้

สำหรับสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ได้นานนั้น ภิญญู สาร (ภิญญู สาร 2516 : 175 - 177) ได้กล่าวว่าจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่มีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีตำแหน่งงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวหน้างานใหญ่กว่าโต๊ะบุคลากรอื่น ๆ ฯลฯ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกรักให้ เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2521 : 279 - 281) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่าในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่าตราบนานเท่านานได้มีกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงาน แก่องค์กรก็สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ตลอดได้
2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจมีความสุขในการทำงาน ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำตามหน้าที่

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงงานที่กระทำนั้น เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทรายใดที่ตนยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมที่จะมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานที่เงินเดือนเต็มขั้น

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องและชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา และส่วนรวม

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดรวมแห่งพลังรวมของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานและการปฏิบัติตนอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้าง โดยธรรม อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนกติกการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มีองค์การจำนวนมากที่ต้องประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่องค์การนั้น ๆ

7. ความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพวกเล่นพ้อง หรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นมูลเหตุที่ทำลายขวัญในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมของหมู่คณะ และองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยวาจาย่อมเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรพึงระมัดระวังฝึกสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพ

มุมมอง เพื่อป้องกันมิให้ผู้ใดบังคับบัญชา เกิดความท้อถอยในการทำงาน การหักท่าย
ปราศรัยได้ถามสารทุกข์สุกดิบยอม เป็นวิธีสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานระหว่าง ผู้บังคับ
บัญชาได้ดี และแนบเนียนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่า
เป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
ในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งอยู่
โดดเดี่ยวแต่โดยลำพังย่อมเกิดความวิตกกังวลเกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้
บังเกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน
ที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของ
การทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวก
สะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ มีการ
ถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

ส่วน เกจิณี หงสนันท์ (เกจิณี หงสนันท์ 2518 : 129 - 130) ได้
สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการ
คือ

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจท้าทายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมดี

เซลนิกและคนอื่น ๆ (Zaleznik and Others. 1958 : 40) ได้กล่าวถึง
ทฤษฎีการให้รางวัล เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยจำแนก
ทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ค่าจ้าง เงินเดือน ความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพภาพของงานที่น่าสนใจ การจูงใจและการจัดการ
สภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Reward) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจาก
กลุ่มผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ได้แก่ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ ฯลฯ

กิลเมอร์และคนอื่น ๆ (Gilmer and Others. 1966 : 230) ได้สรุป
องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน
การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement)
เช่น การมีโอกาสนับขึ้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการสิ่งตอบแทนจากความ
สามารถในงานที่ทำ

3. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความ
พึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

4. ค่าจ้าง (Wages) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับ
องค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมด

5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์ประกอบ
นี้มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงตามความต้องการและความ
ถนัดจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา (Supervision) องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึก
ไวมากกว่าคนงานชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ใต้แดด แสง เสียง ฝุ่นน้ำ ชั่ว โหมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

✓ กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and Others. 1955 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หมายถึงสถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคม (Caste) และสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสถานะที่ที่เหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานานถ้าได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้อื่นก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ (Age) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน

ไมเออร์ (Myers. 1970 : 124) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจ

ให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผล
ไมเออร์ ได้เสนอแนะถึงลักษณะจุดมุ่งหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติการมีลักษณะ
ดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงมีความหมายสำหรับ
ผู้ทำ

2. งานนั้นจะต้องวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและ
ควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งสูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ
ดังนี้

3.1 คนงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำงานทราบโดยตรง

3.3 งานนั้นเป็นงานที่พึงปรารถนา

3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142) ได้กล่าวถึงสิ่งสูงใจที่หน่วยงาน
อาจให้แก่อุปปฏิบัติงานได้แก่

1. สิ่งสูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ

2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่าง
ไปจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัวและโอกาสที่จะได้รับ
ตำแหน่งมีอำนาจมากกว่าเดิม

3. สภาพทางกายภาพอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่การปรับปรุงสภาพแวดล้อม
เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ
บุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจทุกคน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นผลประโยชน์ที่มีอำนาจมาก เช่น การที่

หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สนองอุดมการณ์ของตนเอง เช่น ความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจ

5. ความพึงพอใจในทางสังคม หมายถึง การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ

6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรง กับวิธีการที่บุคลากรเคยทำ เป็นนิสัยและตรงกับทัศนคติของบุคลากร ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นกณสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

8. สภาพของการทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรทุกคนสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นก็จะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดีในด้านการทำงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44) มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความรู้สึกในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก เขามีวิธีการที่ต่างออกไปจากเรื่อง การให้เงินค่าจ้างอย่างเพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ดี แต่ยังมีวิธีการจูงใจเชิงจิตวิทยาเพิ่มเติม คือ

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับผู้ร่วมงาน ผู้ที่อยู่ข้างเคียงด้วยวิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะคำหนักก็เรียกมาคำหนักเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือ แก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายงานที่มอบหมายให้เป็นที่เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและวิธีการในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

2. คนทำงานจะต้องรู้ความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบการเลื่อนขั้นและ โอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ทำหายให้ เพราะงานที่ไม่มีชีวิตจิตใจและซ้ำซาก เป็นของ
น่าเบื่อ

4. การกำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การที่ได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งจะ
เป็นการลดความเบื่อ และยังเป็นการพักผ่อนให้หายเหนื่อยทางร่างกายนับว่าได้ผลดีทั้ง
ทางด้านขวัญและผลผลิต

ผู้มีส่วนสร้างเหตุอันแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลาย คือ เซอร์สเบิร์ก
(Herzberg. 1959 : 60 - 63) ซึ่งได้ศึกษาเหตุอันของมาสโลว์ และได้
วิจัยถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ โดยศึกษาจากนักบัญชีและวิศวกร
จำนวน 200 คน เพื่อหาว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและอะไร
เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เมื่อวิเคราะห์คำตอบแล้ว พบว่าสิ่งที่ทำ
ให้เกิดความพึงพอใจมี 5 ประการ ได้แก่

1. การได้รับความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมี 11 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ฐานะของอาชีพ
5. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. การนิเทศงาน

8. นโยบายการบริหารงานของบริษัท

9. สภาพการทำงาน

10. ความมั่นคงปลอดภัย

11. ชีวิตส่วนตัว

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นคนละชนิดกัน ไม่เกี่ยวกัน สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงใจให้คนอยากทำงาน เขาเรียกว่า "ปัจจัยกระตุ้น" (Motivator Factors) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับตัวงานที่ทำอยู่ เขาจึงเรียกว่า "ปัจจัยจำจุน" (Hygiene Factors) เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น มิได้มีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น (Herzberg. 1959 : 113) สรุปได้ว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานมิใช่สิ่งตรงข้ามกันแต่เป็นคนละอย่างกัน จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า "ทฤษฎีองค์ประกอบคู่" (Two Factors Theory)

งานวิจัยของต่างประเทศ

เวเลซ (Velez. 1972 : 997 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยจำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แจ็กสัน (Jackson. 1974 : 7560 - A) แห่งมหาวิทยาลัย Northern Illinois ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงของเฮอส์เบอร์ก" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร เลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง ซึ่งเป็นเรื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจูงก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

เรธเมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันข้าง ตามทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก จากผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน
3. ค่าจ้างตอบแทนมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้อาจารย์มีทัศนคติในทางลบหรือทางบวกต่อสถาบัน
4. การที่สถาบันได้ขยายงานกว้างขวางออกไปทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง เพราะอาจารย์รู้สึกว่ามีความสัมฤทธิ์ผลความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลในวิชาชีพ
5. แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือความมั่นคงในการทำงาน และการให้สวัสดิการที่ดี

แมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจ และสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย คำจูงของเฮอร์สเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึง เหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้นี้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของ เฮอร์สเบอร์ก ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้นของเฮอร์สเบอร์กดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาส เจริญก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่า เป็นสิ่งสำคัญที่สุด และ งานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นปัจจัยคำจูง ส่วนปัจจัยคำจูงของเฮอร์สเบอร์ก ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน ถือว่า เป็นตัวคำจูงและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับ คณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่า เป็นตัวจูงใจ

สำหรับตัวแปร อายุ ระยะการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมาย ของการทำงานในอนาคตไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยคำจูงหรือปัจจัย กระตุ้น

มาเรียน (Marion. 1977 : 4755 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความขัดแย้งในการทำงานของอาจารย์ พบว่าถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงาน แล้วผลที่ เกิดขึ้นก็คือ

1. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะไม่ เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา

2. ถ้ามีความขัดแย้งสูง การรับผิดชอบในหน้าที่บกพร่อง เล็กน้อยจะทำให้สภาพ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าการรับผิดชอบอื่น ๆ ถ้าเป็นความ ขัดแย้งในระบบราชการจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจน้อยลง

ถ้าเกิดสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานแล้วผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะยิ่งทำให้ขาดสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ไม่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ

แกมเบล (Gambel. 1978 : 5821 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ภายในของพฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใหญ่ตามโรงเรียนต่าง ๆ" กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คืออาจารย์ใหญ่โรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 115 คน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า

1. พฤติกรรมของผู้นำของอาจารย์ใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน
2. บรรยากาศในการทำงานของอาจารย์ใหญ่นั้นไม่เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจในงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
3. พฤติกรรมผู้นำและบรรยากาศในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
4. ความกดดันจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7062 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการงานของผู้ที่จบปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1930 - 1973 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบการศึกษา และประเภทของอาชีพที่ต้องทำ ตัวแปรคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจ ซึ่งศึกษาตามความต้องการ ขั้นสูง ขั้นต่ำ ตามทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์ก และตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจในตนเองเดียวกัน ทั้ง ๆ ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก เหมือนกัน
2. กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับสภาพความ

พึงพอใจในการทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันก็เห็นว่าความต้องการขั้นต่ำมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจในงานเช่นกัน

3. นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งชายและหญิง แต่เพศหญิงมีมากกว่า

4. สิ่งสำคัญที่ทำให้การงานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ

1. ความเชี่ยวชาญสาขาวิชา
2. ความมีชื่อเสียง
3. การได้รู้จักคนมาก
4. การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้
5. จดหมายแนะนำตัว

สโทลท์ (Stolt. 1978 : 598 - A - 599 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องลำดับขั้นตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของสังคม คำสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับ แบงก์ส (Banks. 1978 : 6419) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลความสัมพันธ์ระหว่างแบบการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และระดับความพึงพอใจของครูกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูจะพึงพอใจในการกระทำ การปฏิบัติงานของผู้บริหารและระบบบริหารมากยิ่งขึ้นถ้าครูได้รับอนุญาตให้ส่วนในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

งานวิจัยภายในประเทศ

ประจักษ์ นียากร (ประจักษ์ นียากร 2512 : 69 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้เป็นอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 507 คน ผลของการศึกษาพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ที่ทำงานในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน ต่อมา จรุง พาสูวรรณ (Pasuwan, 1973 : 6251 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การคิดแปลงทฤษฎีของเฮอส์เบอร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" จากผลการวิจัยพบว่า ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษายภายในประเทศและจากต่างประเทศ มีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของเฮอส์เบอร์ก แต่รายละเอียดแตกต่างกันออกไป สำหรับอายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 62 - 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่" โดยใช้เครื่องมือที่คิดแปลงมาจากความพึงพอใจของเฮอส์เบอร์ก จากผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน มีเพียงร้อยละ 16.34 ที่บอกว่าไม่พอใจในงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับสูง คือในเรื่อง ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน ครูมีแนวโน้มไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะอาชีพครู ในสายตาของสังคม

ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2518 : 116 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย" จำนวน 163 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัย

สูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือน และผลประโยชน์ ก่อผลอยู่ในระดับต่ำสุด ในเรื่อง การบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่งเป็นปัจจัยน้อยที่สุด ต่อมา สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" ซึ่งใช้ทฤษฎีของ เฮอส์เบอร์ก โดยใช้แบบสอบถามจากอาจารย์ 120 คน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของเฮอส์เบอร์ก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพอใจต่อองค์ประกอบ กระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบก้ำจุน ผลที่แตกต่างกับของเฮอส์เบอร์กคือ อันดับความสำคัญของความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน รองลงมาคือ ตัวงานและความสัมพันธ์ผล การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอยู่กันอย่างมาก

สำหรับ มนูญ บุญเชิด (มนูญ บุญเชิด 2519 : 125 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือนโยบายการนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อผล ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน การบริหาร

สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 66 - 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลาง" จากผลการ

วิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจสูง ปรากฏว่าครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมด้านมุ่งงาน และครูใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สูงครูก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานสูงตามไปด้วย การเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรม ด้านมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่มีความแตกต่างกัน ครูที่มีผู้บริหาร หรือครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีผู้บริหารที่มีพฤติกรรมด้าน มุ่งงาน

นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9" จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจูงใจระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงาน ปรากฏว่าอันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือและความ ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยจำวน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อม ในการทำงานและเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจใน การทำงานนั้นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่าง กับครูผู้ทำการสอนและครูผู้มีส่วนการมากกับ ครูผู้มีส่วนการน้อยมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจใน แต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลกับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอก เขตสุขาภิบาล พบว่าครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คืออาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 10 สถาบัน

กลุ่มตัวอย่าง คืออาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 10 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยการดำ วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยคณาสวัสดิ์ วิทยาลัยเทคนิคสยาม วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ วิทยาลัยพวยัพ วิทยาลัยศรีปทุม วิทยาลัยอัสสัมชัญ บริหารธุรกิจ วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของแต่ละสถาบันโดยสุ่มจำนวนอาจารย์ประจำมาร้อยละ 40 ของจำนวนประชากร รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างได้แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง ของ แต่ละสถาบัน

สถาบันการศึกษา	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
วิทยาลัยการดำ	128	51
วิทยาลัยกรุงเทพ	77	31
วิทยาลัยเกริก	52	21
วิทยาลัยทอผ้าส่วสดี	42	17
วิทยาลัยเทคนิคสยาม	66	26
วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	56	21
วิทยาลัยพายัพ	82	33
วิทยาลัยศรีปทุม	61	24
วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ	37	16
วิทยาลัยเอเซียอาคเนย์	39	16
รวม	640	256

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	จำแนกตามตัวแปร	จำนวนอาจารย์
เพศ	ชาย	98
	หญิง	158
สถานภาพสมรส	โสด	162
	แต่งงาน	94
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149
	สูงกว่าปริญญาตรี	107
จำนวนปีที่ทำงาน	น้อยกว่า 2 ปี	112
	ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป	144
ความตั้งใจที่จะทำงานใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือไม่	ทำงานอยู่ต่อไป	151
	ตั้งใจที่จะลาออก	105

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีและแนวคิดของสภาพความพึงพอใจในการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการสร้าง

แบบสอบถามตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่อไปนี้ คือ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานอยู่ในสถาบัน และความตั้งใจที่จะทำงาน อยู่ต่อไปในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งนี้

ตอนที่ 2 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึก ต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้าน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย

ตอนที่ 3 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานตามที่เห็นสมควร

2.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ที่สร้างเสร็จในขั้นแรก มีจำนวน 70 ข้อ ครั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคเอกชน) ได้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสม ปรากฏว่ามีข้อ ภาควิชาที่ซึ่งจะนำไปทดลองอยู่ทั้งสิ้น 52 ข้อ จำแนกตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน	9 ข้อ
2. ด้านนโยบายการบริหาร	8 ข้อ
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	9 ข้อ
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	6 ข้อ
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	5 ข้อ
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	8 ข้อ
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	7 ข้อ

2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ประจำของวิทยาลัยการคำ ซึ่งไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) เพื่อหาความแปรปรวนของแบบสอบถาม

ทั้งฉบับ แล้วนำมาคำนวณตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูงพอที่จะเชื่อถือได้ในการวัดตรงต่อไป

3. การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองจากทบวงมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย และนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ยกเว้นวิทยาลัยพาณิชย์ได้ใช้บริการทางไปรษณีย์ โดยขอความช่วยเหลือจากเพื่อนที่เป็นอาจารย์ประจำอยู่ที่วิทยาลัยแห่งนี้ในการแจกและรวบรวมแบบสอบถาม ตลอดจนส่งคืนมายังผู้วิจัย ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 24 พฤศจิกายน 2523 ถึงวันที่ 24 ธันวาคม 2523 รวมเวลาที่ใช้ 1 เดือน ได้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 256 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 เกณฑ์การให้คะแนน การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 กระทำดังนี้

ในข้อความสภาะความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีความหมายเป็นไปในทางบวก ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน

ถ้าข้อความที่มีความหมายเป็นไปทางลบ ถ้ากลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วย	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน

3.4 เกณฑ์การประเมินผล

3.4.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามในแต่ละรายการ แล้วนำมาประเมินระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opionnaire) ของ จอห์น ดับบลิว เบสท์ (Best. 1963 : 159) ซึ่งมีดังนี้

สูง	3.6668 - 5.0000
ปานกลาง	2.3334 - 3.6667
ต่ำ	1.0000 - 2.3333

สำหรับการพิจารณาสภาพความพึงพอใจในการทำงาน เกณฑ์สูง และ ปานกลางถือว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนเกณฑ์ต่ำถือว่าไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน

3.4.2 หากสถิติพื้นฐานที่จำเป็นแล้วใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างในเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป และความตั้งใจที่จะลาออก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติพื้นฐาน

4.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 45})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson. 1971 : 62})$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งแบ่งตาม เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปหรือตั้งใจที่จะลาออก ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (\text{Walpole. 1970 : 189})$$

เมื่อ	t	แทน อัตราส่วนวิกฤติ t-distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1. และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$$df \quad \text{แทน} \quad \frac{(S_1^2/n_1 + S_2^2/n_2)^2}{[(S_1^2/n_1)/(n_1-1)] + [(S_2^2/n_2)/(n_2-1)]}$$

4.4 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (\text{Cronbach, 1970 : 161})$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_t^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS :

Statistical Package for the Social Sciences Second Edition

ณ ศูนย์คอมพิวเตอร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (Asian Institution of Technology)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ มุ่งที่จะทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังจะได้เสนอต่อไป เพื่อสื่อความหมายให้ตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ดังต่อไปนี้

- N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
 $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
 S^2 แทน ความแปรปรวน
 t แทน อัตราส่วนวิกฤตใน t-distribution
 P แทน ความเป็นไปได้ (Probability) ที่มีนัยสำคัญตั้งแต่ระดับ .05 ขึ้นไป
 S แทน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
 NS แทน ความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Non-Significant)

การวิเคราะห์ข้อมูล จะวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามเพศ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส
3. การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา
4. การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามความตั้งใจ
ในการทำงาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดอันดับ และระดับสภาพความพึงพอใจในการ
ทำงานของอาจารย์ในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความพึงพอใจใน
การทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏผล
ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพศชายและเพศหญิง

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ด้านสภาพการทำงาน					
อาจารย์ชาย	98	31.8980	26.15	** 3.31	S
อาจารย์หญิง	158	29.6203	30.28		
2. ด้านนโยบายการบริหาร					
อาจารย์ชาย	98	26.3878	37.06	1.35	NS
อาจารย์หญิง	158	25.4114	28.17		
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
อาจารย์ชาย	98	30.4082	46.20	1.51	NS
อาจารย์หญิง	158	29.0570	49.62		
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน					
อาจารย์ชาย	98	21.5510	14.37	0.81	NS
อาจารย์หญิง	158	21.1853	11.40		
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
อาจารย์ชาย	98	14.5816	23.40	0.06	NS
อาจารย์หญิง	158	14.5506	16.39		
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
อาจารย์ชาย	98	25.7959	29.44	0.97	NS
อาจารย์หญิง	158	25.1646	23.35		

ตาราง 3 (ต่อ)

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ชาย	98	25.1837	21.57	1.94	NS
อาจารย์หญิง	158	24.1139	16.39		
สภาพความพึงพอใจในการทำงาน- โดยส่วนรวม		175.8061 169.1013	1041.87 854.22	1.71	NS

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านสภาพการทำงานระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส
ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่เป็นโสดและแต่งงาน

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ด้านสภาพการทำงาน					
อาจารย์โสด	162	29.6975	30.33	3.11**	S
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	31.8617	26.30		
2. ด้านนโยบายการบริหาร					
อาจารย์โสด	162	25.0617	32.68	2.87**	S
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	27.1373	28.63		
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
อาจารย์โสด	162	28.6605	50.850	2.79**	S
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	31.1489	41.17		
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน					
อาจารย์โสด	162	20.9383	10.99	2.31*	S
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	21.9894	14.59		
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
อาจารย์โสด	162	14.1914	18.52	1.80	NS
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	15.2012	19.34		

ตาราง 4 (ต่อ)

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
อาจารย์โสด	162	24.5370	24.90	** 3.69	S
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	26.9043	23.70		
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์โสด	162	24.1480	19.16	1.84	NS
อาจารย์ที่แต่งงาน	94	25.1702	17.07		
สภาพความพึงพอใจในการทำงาน- โดยส่วนรวม		167.1728 179.4149	903.78 897.54	** 3.14	S

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาจารย์โสดกับอาจารย์ที่แต่งงาน โดยส่วนรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ของผู้วิจัย ที่ว่าอาจารย์โสดและอาจารย์ที่แต่งงานมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านสภาพการทำงานด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสัมพันธภาพในการ

ทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่พบความแตกต่างกันนั้นคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงปลอดภัย

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกคุณวุฒิการศึกษา
ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ด้านสภาพการทำงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	30.2282	27.91	0.91	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	107	30.8598	32.54		
2. ด้านนโยบายการบริหาร					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	25.4362	29.67	1.17	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	107	26.2710	34.37		
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	28.9530	46.34	1.69	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	107	30.4393	50.84		
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	21.2953	10.29	0.15	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี	107	21.3645	15.75		

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	24.8121	26.56	2.23*	S
อาจารย์ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี	107	26.2336	23.48		
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	14.4295	19.45	0.58	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี	107	14.7477	18.47		
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	149	24.7944	16.79	0.85	NS
อาจารย์ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี	107	24.7944	16.79		
สภาพความพึงพอใจในการทำงาน-					
โดยส่วนรวม		169.4832	898.98	1.35	NS
		174.7103	973.07		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีวุฒิต่างกัน กล่าวคือ วุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล: เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานมาก

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ด้านสภาพการทำงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	30.2946	29.45	0.51	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	30.6458	30.27		
2. ด้านนโยบายการบริหาร					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	25.8214	27.90	0.09	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	25.7569	34.83		
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	29.4534	46.54	0.24	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	29.6667	50.45		

ตาราง 6 (ต่อ)

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	21.6518	11.15	1.16	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	21.1389	13.08		
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	14.8929	18.28	1.07	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	14.3056	19.53		
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	25.3482	23.31	0.16	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	25.4514	27.68		
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	112	24.8571	16.45	1.09	NS
อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก	144	24.2639	20.18		
สภาพความพึงพอใจในการทำงาน- โดยส่วนรวม		172.3214 171.1597	862.77 993.26	0.30	NS

จากตาราง 6 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก มีสภาพความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ในแต่ละด้านนี้ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามความตั้งใจในการทำงาน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป และตั้งใจที่จะลาออก

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
1. ด้านสภาพการทำงาน					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป	151	32.4305	22.01	0.93	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	31.8762	22.53		
2. ด้านนโยบายการบริหาร					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป	151	27.4834	25.97	0.81	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	26.9524	28.68		
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป	151	31.6093	34.64	0.09	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	31.5429	36.84		
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป	151	22.1258	11.55	0.48	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	21.9143	13.13		

ตาราง 7 (ต่อ)

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป	151	15.4371	17.72	0.00	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	15.4381	18.48		
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานต่อไป	151	27.0397	18.27	0.04	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	27.0190	18.58		
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
อาจารย์ที่ตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป	151	25.6821	35.52	0.98	NS
อาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออก	105	25.2381	35.69		
สภาพความพึงพอใจในการทำงาน- โดยส่วนรวม		181.8079 179.9810	724.15 771.56	0.53	NS

จากตาราง 7 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีความตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป และตั้งใจที่จะลาออก โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5 ว่า อาจารย์ที่มีความตั้งใจจะทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่ตั้งใจจะลาออกมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ในแต่ละด้านนั้น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดอันดับและระดับความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยการจัดอันดับและระดับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สภาพความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับสภาพความพึงพอใจ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.39	0.61	3	ปานกลาง
2. ด้านนโยบายการบริหาร	3.22	0.70	5	ปานกลาง
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.29	0.77	4	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.55	0.59	1	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.91	0.87	7	ปานกลาง
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.18	0.63	6	ปานกลาง
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.50	0.62	2	ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.30	0.59	-	

จากตาราง 8 เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉลี่ยเมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้วปรากฏว่าอยู่ในระดับ
ปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ได้เปรียบเทียบกับช่วงของเกณฑ์ที่เบสท์
กำหนดไว้ปรากฏว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (เกณฑ์ของเบสท์
ระดับปานกลาง : 2.3334 - 3.6667, ค่าเฉลี่ยที่ได้ $\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณา
จำแนกเป็นรายด้านก็เป็นที่น่าพอใจเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านสัมพันธภาพในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 3.55$)

สภาพความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 7 ด้าน เมื่อจัดเรียงอันดับแล้วปรากฏว่า
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้าน
สัมพันธภาพในการทำงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้าน
สภาพการทำงาน ซึ่งกรณีนี้ปรากฏว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ได้กล่าวถึงสรุปผลของการวิจัย เกี่ยวกับความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการศึกษากันว่า การวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษากันว่า

1. เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและความตั้งใจที่จะลาออก

สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์โสดและอาจารย์ที่แต่งงานมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
5. อาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะลาออก มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

6. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนค่าเมื่อเทียบกับเกณฑ์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 10 สถาบัน จำนวน 256 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตอนที่ 3 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานตามที่เห็นสมควร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ยกเว้นวิทยาลัยพาณิชยที่ให้บริการทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 256 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและจำแนกแบบสอบถามตามลักษณะตัวแปร

4.2 หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละข้อคำถามในตอนที่ 2

4.3 เปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปและความตั้งใจที่จะลาออก โดยใช้สถิติค่า t (t-test) และจัดอันดับระดับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำในแต่ละด้าน

ผลการศึกษากันว่า

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่าอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง โดยส่วนรวมแล้ว ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านสภาพการทำงานระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจำแนกตามสภาพสมรส โดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่า อาจารย์ที่เป็นโสดกับอาจารย์ที่แต่งงานมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่พบความแตกต่าง กันนั้น คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงปลอดภัย
3. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีปรากฏว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่า

ปริญญานิพนธ์ โดยส่วนรวมแล้วไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่าในแต่ละด้านนั้นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีความตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป และตั้งใจที่จะลาออก โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่าในแต่ละด้านนั้น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยเฉลี่ยเมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้วปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ได้ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เบสท์กำหนดไว้ปรากฏว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (เกณฑ์ของเบสท์ระดับปานกลาง : $2.3334 - 3.6667$, ค่าเฉลี่ยที่ได้ $\bar{X} = 3.30$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านก็เป็นไปตามนองเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$)

สภาพความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 7 ด้าน เมื่อจัดเรียงอันดับแล้วปรากฏว่า อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในการทำงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพ

การทำงาน ซึ่งกรณีนี้ปรากฏว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นอันดับสุดท้าย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกคนนั้นหน้าที่หลักก็คือสอนหนังสือ อาจารย์ที่จะสอนดีหรือไม่ดีนั้นไม่ได้อยู่ที่เพศ เป็นเครื่องกำหนด ลักษณะการทำงานก็ไม่ค่อยแตกต่างกัน ผู้ที่จะทำหน้าที่สอนไ้ดีนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณวุฒิ ตามที่กฎหมายกำหนด และมีความรักในอาชีพครูนี้ด้วย เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม มานะบากบั่น มัธยัสถ์ ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุ มากเกินไป ดังนั้นสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทีกดี นิยากร (ประทีกดี นิยากร 2512 : 69 - 70) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของแฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373 - A) ซึ่งพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านสภาพการทำงานอาจารย์ชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์หญิง อาจเป็นเพราะว่าในสังคมไทยมักนิยมยกย่องให้ผู้ชายเป็นผู้นำ ซึ่งแม้กฎหมายจะให้สิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันก็ตาม อาจารย์ชายจึงมักจะได้รับการแต่งตั้งจากผู้นับถือกับบัญชาให้เป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานของวิทยาลัย ดังนั้นในด้านสภาพการทำงานจึงทำให้ อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านนี้แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบอาจารย์โสดกับอาจารย์ที่แต่งงานโดยส่วนรวมแล้ว ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่แต่งงานแล้วส่วนมากมักจะทำงานมานาน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีวุฒิและประสบการณ์มานานพอสมควร ซึ่งส่วนมากได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหาร ซึ่งมักจะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ส่วนอาจารย์ที่เป็นโสด ส่วนมากมักเพิ่งสำเร็จการศึกษาใหม่ๆ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมยังไม่ดีนัก ผู้บังคับบัญชาก็ยังไม่ค่อยไว้วางใจมากนัก เพราะขาดประสบการณ์และวิทยุณียังน้อย จึงทำให้อาจารย์โสดกับอาจารย์ที่แต่งงานแล้ว มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ เขียวลักษณะ

เลาหะจินดา (เขียวลักษณะ เลาหะจินดา 2518 : 220) ซึ่งทำการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการกลุ่มที่มีสภาพสมรสโสด และคู่ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ 14 ข้อ และแตกต่างกันที่ระดับ .05 อยู่ 4 ข้อ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่า ด้านสภาพการทำงานอาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่เป็นโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่าคนที่ เป็นโสด เมื่อมาทำงานก็พยายามทำงานให้ดีที่สุด มีความคิดสุขุมรอบคอบ พยายามสร้างชื่อเสียงเกียรติยศของตนเองด้วยการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง และเนื่องจากมีฐานะมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมดีอยู่แล้ว จึงทำให้อาจารย์แต่งงานแล้วกับอาจารย์ที่เป็นโสด มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายการบริหาร อาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่เป็นโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่แต่งงานแล้ว ส่วนมากมักทำงานมานาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน จึงมีความเข้าใจในระบบการทำงานที่ส่วนอาจารย์ที่เป็นโสดส่วนมากเพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มทำงานใหม่ ๆ ขาดทั้งวุฒิและประสบการณ์ แต่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน เมื่อมาพบกับระเบียบ คำสั่ง หรือกฎเกณฑ์ที่วางไว้อาจทำให้

อาจารย์ที่เป็นโสดไม่พอใจ เพราะไม่สามารถทำงานได้ตามที่คิดคาดหวังไว้ ดังนั้นค่านโยบายการบริหาร อาจารย์ที่แต่งงานแล้วกับอาจารย์ที่เป็นโสด มีความพึงพอใจในค่านโยบายการบริหารแตกต่างกัน สำหรับในด้านการปกครองบังคับบัญชา อาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่เป็นโสด อาจเป็นเพราะอาจารย์แต่งงานแล้ว มีประสบการณ์ในการทำงานมาพอสมควร เกยขึ้นกับผู้บังคับบัญชา หรือบางทีก็เป็นหัวหน้าหน่วยงานเสียเอง ซึ่งจะต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่วนอาจารย์ที่เป็นโสดมักพึงสำเร็จการศึกษา ยังอยู่ในวัยหนุ่มสาว ต้องการมีอิสระเสรีภาพ ไม่อยากให้ใครมาเป็นผู้บังคับบัญชา ยึดถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ เมื่อมาพบกับสภาพการทำงานที่ต้องมีผู้ปกครองบังคับบัญชาจึงทำให้อาจารย์ที่เป็นโสด และแต่งงานแล้วมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน ส่วนด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่า อาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่เป็นโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ย่อมเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตนได้เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ส่วนอาจารย์ที่เป็นโสดมักเพิ่งเริ่มงานใหม่ ๆ ยังไม่เป็นที่ยอมรับของทุกคน และมักจะมีเพื่อนร่วมงานน้อย จึงทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานด้านสัมพันธภาพในการทำงานอาจารย์ที่เป็นโสดกับอาจารย์ที่แต่งงานมีความพึงพอใจแตกต่างกัน สำหรับด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่เป็นโสด อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่แต่งงานแล้วมีประสบการณ์มามาก รอบรู้งานเป็นอย่างดี ทำให้มีเกียรติยศและชื่อเสียงจากการทำงาน และมักได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอยู่เสมอ ๆ และเมื่อมีการประชุมสัมมนาทางวิชาการมักได้รับเลือกเป็นตัวแทนให้เข้าอบรมสัมมนา ทำให้มีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสถาบัน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนอาจารย์โสดมักไม่ค่อยจะได้โอกาสเช่นนี้ เพราะวัยวุฒิและประสบการณ์ยังน้อย

จึงทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์ที่เป็นโสดและอาจารย์ที่แต่งงานแล้ว มีความแตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี โดยพิจารณาเป็นส่วนรวมปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีโอกาสดูแลขยายการศึกษาได้จนถึงระดับปริญญาตรีและปริญญาโทตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2522 ทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงเกิดความภาคภูมิใจในสถาบันของตน ตลอดจนเงินเดือนที่ได้รับก็ดีกว่าที่จะล่อนอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอีกด้วย จึงทำให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เรธไมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112 - A) ซึ่งพบว่าการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ขยายงานกว้างขวางออกไป และอาจารย์ได้ค่าจ้างตอบแทนสูงทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง และในปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีทุนให้ไปศึกษาและทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี จึงทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมกัน จึงทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก เมื่อพิจารณาเป็นส่วนรวมแล้วปรากฏว่าไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านก็ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยเพิ่งสำเร็จจากสถาบันอุดมศึกษามาใหม่ ๆ อายุยังน้อย มีอุดมคติในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นที่อยากจะศึกษาต่อเพิ่มเติมให้มีวุฒิสองขึ้น เพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มักจะเป็นที่

ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งมักจะได้รับมอบหมายให้ เป็นหัวหน้าในการทำงาน จึงทำให้อาจารย์เกิดความรับผิดชอบสูง ซึ่งทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 54) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกับครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานโดยพิจารณา เป็นส่วนรวมแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานพอ ๆ กัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะลาออก ปรากฏว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง มีความเสียสละอย่างยิ่ง โดยทั่ว ๆ ไปแล้วสังคมไทยก็ยกย่องว่าครูหรืออาจารย์เป็นปูชนียบุคคล ซึ่ง ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2518 : 3) ได้กล่าวว่าอาจารย์โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว อาจารย์เป็นผู้มีเหตุผล รับผิดชอบชั่วดี มีใจเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบไม่เห็นแก่ตัวและเป็นผู้ไม่สัจธรรมในโลกกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของแมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028 - A) ที่พบว่า ความรับผิดชอบที่สูง เป็นตัวจูงใจในการทำงานที่สำคัญ และอีกประการหนึ่งด้านสัมพันธภาพในการทำงานของอาจารย์มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี อาจารย์ทุกคนมีความรัก ความสามัคคีที่ดีต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าเมื่อเรื่องอันคับคั่งสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ปรากฏว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานของอาจารย์อยู่ในอันดับ 1 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กุญชรี คำชาย (กุญชรี คำชาย 2523 : 166) ได้สรุปจุดมุ่งหมายตามที่เป็นจริงในปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีจุดเน้นที่เด่นชัด คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีในหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงทำให้อาจารย์ที่มีความตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกมีสภาพความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน เมื่อเทียบกับเกณฑ์

ของเบสท์ พบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างไปทางสูง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านก็ไปในทำนองเดียวกัน โดยเฉพาะด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในอันดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีโอกาสนายการศึกษาได้จนถึงระดับดุษฎีบัณฑิต ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2522 เงินเดือนที่ได้รับก็สูงมากกว่าที่จะสอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเรธไมเยอร์ (Rethmeyer. 1976 : 7112 - A) ซึ่งพบว่าการศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ขยายงานกว้างขวางออกไปและอาจารย์ได้ทำงานตอบแทนสูงทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง หรืออีกประการหนึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดสภาพการทำงานให้ทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกันกับของ บาร์นาร์ด (Barnard. 1966 : 142) ที่พบว่าสภาพของการทำงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรทุกคนสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นก็จะให้ผลในค่านประสิทธิภาพของบุคลากรเพราะทุกคนจะร่วมมือกันอย่างดีในด้านการทำงาน ซึ่งเป็นจุดเน้นที่เด่นที่สำคัญในบรรยากาศในการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กุญชรี้ คำชาย (กุญชรี้ คำชาย 2523 : 166) และอีกประการหนึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีเวลาวันหยุดภาคเรียนที่แน่นอน โดยเฉพาะช่วงภาคฤดูร้อนทำให้อาจารย์มีเวลาพักผ่อนมาก ซึ่งสอดคล้องกันกับของ นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44) ที่กล่าวว่าการกำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและการที่ได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อหน่ายต่อการทำงานและได้ผลดีทั้งทางด้านสภาพความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจในค่านสภาพการทำงานอันดับแรก อาจจะเป็นเพราะว่าสภาพการทำงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความคล่องตัวสูง มีความสะดวกรวดเร็ว

ทราบผลได้ในระยะเวลาอันไม่นานนัก ถ้าเทียบกับการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐจะต่างกันมาก : เพราะของรัฐมีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนในการทำงานมาก
สภาพความไม่พึงพอใจมากที่สุดของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ ในเรื่อง
เงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันค่าครองชีพได้สูงขึ้นอย่าง
รวดเร็วทำให้รายได้ไม่พอเพียงที่จะดำรงตนอย่างมีเกียรติในสังคมได้ และที่ไม่พอใจ
ในอันดับรองลงมาคือโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าค่านิยม
ของคนไทยยังติดกับค่านิยมเก่า ๆ ที่คิดว่าทำงานให้ก้าวหน้าต้องรับราชการเพียง
อย่างเดียว ซึ่งข้อนี้เป็นสาเหตุอันดับแรกที่อาจารย์คิดจะลาออกและสาเหตุประการที่
สองคือเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ อาจจะเป็นเพราะกลัวว่าในตอนนั้นปลายของ
ชีวิตจะไม่มีเงินบำนาญสำหรับใช้สอยซึ่งต่างกับของรัฐ จึงทำให้อาจารย์ประจำใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนคิดที่จะลาออก

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรที่จะได้ปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับ
เงินเดือนและสวัสดิการให้ดีขึ้นกว่าในปัจจุบัน เช่น จัดสร้างที่อยู่อาศัยให้ใกล้ ๆ กับ
บริเวณสถานศึกษา หรือสวัสดิการด้านอื่น ๆ ก็ควรจัดให้ดีกว่าที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการ
เพื่อเป็นการจูงใจและรักษามูลค่าเอาไว้

2. เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม
ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแนวทางในการปกครองตาม
ระบอบประชาธิปไตย

3. ควรที่จะได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าในการ
ทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดตามที่เขามีอยู่

4. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรจะได้มีการทดสอบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้ทราบและจะได้นำมาปรับปรุงให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งจะ使得การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีก

ข. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะวิจัยในครั้งต่อไป

1. เพื่อให้สามารถค้นหาความจริงได้เกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรที่จะได้มีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยจะได้ข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

2. ควรจะได้มีการศึกษาทั้งปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยกำจัด (Hygiene Factors) เพื่อที่จะได้ทราบอย่างแน่ชัดลงไปว่าองค์ประกอบอะไรบ้างที่ทำให้อาจารย์พอใจและไม่พอใจต่อการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพความพึงพอใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรจะได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลางกับอาจารย์ที่สอนอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนภูมิภาค

4. ควรจะได้มีการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบว่ากลุ่มอื่น ๆ นั้นมีแนวคิดอย่างไร จะได้นำมาเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- บุญศรี คำชาย การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของวิทยาลัยเอกชนในการพัฒนาประเทศ
ปัญญานิพนธ์ กศ.ค. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523,
372 หน้า อัดสำเนา
- เกตุณี หงสนันท์ การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2518, 182 หน้า
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520
ศรีเมืองการพิมพ์ 2520, 38 หน้า
- ชวน เตียวกุล ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา
วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 164 หน้า อัดสำเนา
- นิยม ศรีวิเศษ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9 ปัญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2521, 67 หน้า อัดสำเนา
- ประพิรพรรณ โพธิ์กระจำจ บทบาทในด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ
แก่สังคม และการถ่ายทอดรักษาคติวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปัญญานิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 97 หน้า อัดสำเนา
- ประศักดิ์ นิษากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์
ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อัดสำเนา
- ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน
สังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า
อัดสำเนา
- "พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พุทธศักราช 2522" ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม
96 : 1 - 39 เมษายน 2522
- บุญโง่ สาร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า
- _____ เอกสารประกอบการเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 12 หน้า
อัดสำเนา

มณูญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำ
จังหวัด วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 152 หน้า อัดสำเนา
มหาวิทยาลัย, พยวง กองวิทยาลัยเอกชน รายงานสถานภาพวิทยาลัยเอกชนปีการศึกษา
2513 - 2519 ม.ป.ป., 242 หน้า

————— รายงานสถานภาพวิทยาลัยเอกชนปีการศึกษา 2520, 70 หน้า
 ————— รายงานฉบับย่อ การสัมมนาเรื่องแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 4
ณ ศูนย์สารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 21 - 23 สิงหาคม 2518, 43 หน้า
 ————— รายงานแสดงกิจการวิทยาลัยเอกชนประจำปี 2520 ไม่มีเลขหน้า
 ————— รายงานแสดงกิจการวิทยาลัยเอกชนประจำปี 2521 ไม่มีเลขหน้า

เขาวัดกับญ์ เลาหะจินดา สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่
ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพ
มหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 249 หน้า อัดสำเนา
วิจิตร ศรีสอาน หลักการอุดมศึกษา วัฒนาพานิช 2518, 87 หน้า

————— "การรับรองมาตรฐานและวิทยฐานะ" สารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ
3 : 4 กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2520

วิรัช วิเศษสุวรรณ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของครู
โรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท ค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร 2521, 60 หน้า อัดสำเนา

วิระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปริญญาโท ค.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 98 หน้า อัดสำเนา

วิรัตน์ กิลตระกูล บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลาง
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 176 หน้า อัดสำเนา

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 6 ไทวันนาพานิช 2521, 338 หน้า

———— การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 ไทวันนาพานิช 2521, 380 หน้า

ลีปนันท เกตุทัต "บทบาททางวิชาการของมหาวิทยาลัย" วารสารสภาการศึกษา แห่งชาติ 4 : 85 พฤศจิกายน 2514

สุภรณ์ ศรีพล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตรีนกรินทร์วิโรฒ ประสานมิตร 2519, 38 หน้า อักสำเนา

สุรชาติ สังขรุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขต ภาคกลาง ปริญกานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยตรีนกรินทร์วิโรฒ ประสานมิตร 2520, 87 หน้า อักสำเนา

Banks, Gary Nelson. "An Examination of the Relationship among the Teacher's Learning Style Principal's Learning Style, and the Degree of Teacher's Satisfaction with the Principal's Job Performance," Dissertation Abstracts. Vol.38, No. 11, p. 6419-A, May 1978.

Barnard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge Harward University Press, 1974. 334 p.

X Best, John W. Research in Education. Prentice Hall of India (Privates) Limited, 1963. 320 p.

Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3 rd.ed., Harper, New York, 1971. 752 p.

Edwin E. Chiselli, and Clearence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company Inc., 1955. 492 p.

Gilmer, B. Von Haller. Applied Psychology : Problems in Living and Work. McGraw-Hill Book Company, New York, 1973. 470 p.

— Good, Carter V. Dictionary of Education. McGraw-Hill Book Company, New York, 1973. 631 p.

- Gambel, Glenn. "Interrelationship of Leader Behavior and Environmental Pressure to the Job Satisfaction of High School Principle," Dissertation Abstracts. Vol. 38, No. 10, p. 5821-A, April 1978.
- Hammer, Robert E. "Job Satisfaction of Special Class Teachers In Iowa : An Application of the Herzberg Two Factors Theory," Dissertation Abstracts. Vol. 31, No. 7, p. 3373-A, January 1971.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, and Synderman, Barbard. The Motivation to Work. John Wiley and Sons, Inc., New York, 1959. 684 p.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's motivation Hygience Theory," Dissertation Abstracts International. Vol. 25, No. 12, p. 7560-A, July 1974.
- Manning, Renfro Clark. "The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendents of Schools," Dissertation Abstracts. Vol. 37, No. 7, p. 4028-A, January 1977.
- Marion, Russell Aubrey. "Job Satisfaction and Conflict among High School Teachers," Dissertation Abstracts. Vol. 37, No. 8, p. 4755-A, February 1977.
- x Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954. 411 p.
- McCormick, Ernest J. and Tiffin, Joseph. Industrial Psychology. Printice-Hall Inc., Engle Wood Cliffs, N.J., 1974. 642 p.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Callar Job. Ann-Arbor University of Michigan, 1958. 288 p.
- Morton, Robert Joseph. "The Influence of Selected Factors on the Job Satisfaction and Career Development of the 1930 - 1973 PH.D.S. from the University of Wisconsin Madison's School of Education," Dissertation Abstracts. Vol. 38, No. 12, p. 7062-A, June 1978.
- Myers M. Scott. Every Employer a Manage More Meaningful Work through Job Enrichment. McGraw-Hill Book Company, New York, 1970. 233 p.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. Columbia University Press, New York, 1955. 179 p.

Pasuwan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstracts. Vol. 25, No. 11, p. 6251-A, May 1973.

Rethmeyer, Curtis Irvin. "Job Satisfaction of School District Maintenance Craftsmen," Dissertation Abstracts. Vol. 36, No. 11, p. 7112-A, May 1976.

Stolt, John James. "A Study of Maslow Needs Hierarchy of Public School Administrators," Dissertation Abstracts. Vol. 3, No. 2, p. 598-A, August 1978.

Stuass, George, and Sayles, Leonard R. Personnel the Human Problems of Management. Printice-Hall Inc., Engle Wood Cliffs N.J., 1960. 500 p.

✓ Velez, Guillermo V. "A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities," Dissertation Abstracts. Vol. 33, No. 3, p. 997-A, September 1972.

Walpole, Ronald E. Introduction to Statistics. The Macmillan Company, London, 1970. 365 p.

Zaleznik, Abraham, and Others. Motivation : Productivity and Satisfaction of Workers. Division of Research, Harvard University, 1958.

ကဏ္ဍ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

22 พฤศจิกายน 2523

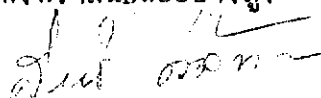
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

ข้าพเจ้า นายสนธิ กษลิทธิ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำการวิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำเป็น
อย่างยิ่งที่จะต้องขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ขอได้โปรดตอบแบบ
สอบถามที่ได้แนบมาพร้อมคำชี้แจง คำตอบของท่านจะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้
เท่านั้น ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนต่อฐานะหรือหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด
แต่องานวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

ข้าพเจ้าขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง



(นายสนธิ กษลิทธิ)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลที่ท่านแสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่มีต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึก ในมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงาน และส่งเสริมให้อาจารย์มีสภาพความพึงพอใจที่ดียิ่งขึ้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

- ตอนที่ 1 เป็นตอนที่ให้ท่านกรอรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวท่านเอง
- ตอนที่ 2 เป็นตอนที่ท่านได้แสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- ตอนที่ 3 เป็นตอนที่ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานของท่าน ตามที่เห็นสมควร

วิธีตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามจะมีอยู่ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นข้อความ และส่วนที่แสดงระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อข้อความ อ่านข้อความทางซ้ายมือ และพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อนั้น ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยการใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แสดง ระดับความคิดเห็นท้ายข้อความที่มีอยู่ด้านขวามือ

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
(0) จำนวนอาจารย์ในสถาบันของท่านสมดุลงบกับปริมาณงาน			✓		
(00) ในสถาบันมีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่างเพียงพอ		✓			

ข้อ (๐) หมายความว่า ท่านไม่แน่ใจว่าจำนวนอาจารย์ในสถาบันของท่านจะสมดุลง
กับปริมาณ เนื่องจากสถาบันมีอาจารย์ที่เกษียณสอน

ข้อ (๐๐) หมายความว่า ท่านเห็นว่าในสถาบันของท่านมีวัสดุอุปกรณ์การสอนอย่าง
เพียงพอแล้ว

ตอนที่ 1

สำหรับ
ผู้วิจัยกรอก

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ()

2. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ แต่งงาน ()

3. วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ()
☐ สูงกว่าปริญญาตรี ()

4. จำนวนปีที่ท่านทำงาน อยู่ในสถาบัน
☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ()

5. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนี้ต่อไปอย่างไร ()

☐ ทำงานปัจจุบันอยู่ต่อไป ☐ ลาออกเพื่อศึกษาต่อ ()

☐ สอนในสถาบันการศึกษาอื่น ☐ เปลี่ยนอาชีพ ()

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) ()

ตอนที่ 2

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
1. จำนวนอาจารย์ในสถาบันของท่าน สอดคล้องกับปริมาณงาน						()
2. ในสถาบันมีวัสดุอุปกรณ์การสอน อย่างเพียงพอ						()
3. สภาพการทำงานมีส่วนส่งเสริม ให้ท่านได้รับความรู้และมี ประสบการณ์เพิ่มขึ้น						()
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ ท่านปฏิบัติอยู่						()
5. สถาบันให้เสรีภาพในการปฏิบัติ งานอย่างเพียงพอ						()
6. สถาบันให้บริการในการปฏิบัติ งานเหมาะสมดี						()
7. สภาพของห้องเรียนเสริม บรรยากาศในการเรียนการสอน						()
8. ท่านมีความเข้าใจอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาท และเป้าหมายในการปฏิบัติงานดี						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
9. การกำหนดเวลาไป-กลับ ของการทำงานในปัจจุบัน เหมาะสมดี						()
10. ท่านได้รับทราบนโยบายและ ระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน ทุกเรื่อง						()
11. ท่านสามารถทำงานตาม นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่สถาบันกำหนดขึ้นด้วยความ เต็มใจ						()
12. ลักษณะการจัดสัมนาบังคับ บังคับมีส่วนส่งเสริมให้การ ทำงานดำเนินไปด้วยดี						()
13. สถาบันได้กำหนดหน้าที่และ ขอบเขตความรับผิดชอบใน ตำแหน่งต่าง ๆ อย่าง ชัดเจน						()
14. หลักเกณฑ์ในการประเมินผล การทำงานของอาจารย์ ทุกคนมีความยุติธรรม						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
15. สถาบันจัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการ ทำงาน เป็นระยะ โดย สม่ำเสมอ						()
16. ผู้บริหารยอมรับฟังความ คิดเห็นของท่านอยู่เสมอ						()
17. สถาบันได้แจ้งอุปสรรคและ ปัญหา และการดำเนินงาน ให้คณะอาจารย์ได้ทราบอยู่ เป็นประจำ						()
18. ผู้บริหาร เป็นผู้นำที่ส่งเสริม ให้อาจารย์ทำงานด้วยความ สามัคคี						()
19. ผู้บริหารให้ความสนใจและ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนา ตนเอง เพื่อความก้าวหน้าใน อนาคต						()
20. ผู้บริหาร เป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อ สวัสดิภาพของอาจารย์ทุกคน						()
21. ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
22. ผู้บริหารจะแนะนำชี้แจงให้ ท่านทราบถึงข้อผิดพลาดที่ เกิดขึ้นแทนที่จะตำหนิ						()
23. ผู้บริหารให้คำชมเชยยกย่อง และให้เกียรติในความ สามารถของท่านเสมอ						()
24. เมื่อท่านมีปัญหาขัดแย้ง กับ เพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับ บัญชา						()
25. ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตน เป็น แบบอย่างที่ดี						()
26. ผู้บริหารให้ความสำคัญสนทนและ เป็นกันเองกับท่าน						()
27. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับ ผู้บริหาร เป็นไปอย่างดี						()
28. ท่านและอาจารย์ผู้ร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						()
29. อาจารย์ทุกคนในสถาบันต่าง ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ กันในการทำงานด้วยความ เต็มใจ						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
30. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องใด ๆ ก็ตาม ท่านจะ ได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						()
31. ท่านมีความพึงพอใจในการ ทำงานของอธิการของท่าน						()
32. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่อง การงาน ท่านได้พยายามปรับ ความเข้าใจกัน						()
33. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมมูลกับ ปริมาณงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่าน						()
34. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ ในการใช้จ่ายตามสมควรแก่ การครองชีพ						()
35. เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้น ท่านเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว						()
36. ท่านมีความพอใจในสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่สถาบันจัดให้						()
37. สถาบันท่านรักษามาตรประโยชน์ ของอาจารย์อย่างเต็มที่						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
38. สถาบันท่านได้เปิด โอกาสและ สนับสนุนให้อาจารย์ทุกคน ศึกษาต่อตามความจำเป็นและ เหมาะสม						()
39. สถาบันท่านจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการใน ด้านเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ แก่อาจารย์เป็นประจำ						()
40. ท่านมี โอกาส เข้าประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการที่จัดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน						()
41. งานที่ทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมี เกียรติยศ ชื่อเสียง และ ก้าวหน้า						()
42. ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนไป ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่า ตำแหน่งเดิมอยู่เรื่อย ๆ						()
43. สถาบันมีระบบที่ดีในการติดตาม ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์						()
44. ท่านพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมายอยู่						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัยกรอก
45. ท่านมีความคิดที่อยากจะไป สอบบรรจุ						()
46. วิชาที่ท่านสอนอยู่ในขณะนี้ ตรงกับความรู้และความ สนใจของท่าน						()
47. ท่านได้รับมอบหมายงานตาม สัดส่วนที่เหมาะสมและ ยุติธรรม						()
48. ท่านมีอำนาจและความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ได้อย่างเต็มที่						()
49. เมื่อเริ่มเข้าทำงาน ท่านได้ รับการปฐมนิเทศ และแนะนำ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการทำงาน นโยบาย ระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน เป็นอย่างดี						()
50. ท่านมีความรู้สึกที่ว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของสถาบัน ในอันที่ จะทำให้การดำเนินงานของ สถาบันได้บรรลุจุดประสงค์ ไปด้วยดี						()

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้จัดกรอก
51. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน						()
52. สถาบันมีมาตรการในการ ป้องกันและรักษาทรัพย์สิน ของอาจารย์						()

ตอนที่ 3

ก. โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงาน ตาม
ที่ท่านเห็นสมควร

ข. ถ้าท่านคิดลาออกจากสถาบันที่ท่านอยู่ปัจจุบัน โปรดระบุสาเหตุที่ทำให้ท่านคิดเช่นนั้น

ตาราง แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของ แบบสอบถามสภาพความพึงพอใจใน
การทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.	ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.
1.	3.004	0.865	21	3.227	0.984
2	2.836	0.972	22	3.164	1.000
3	3.652	0.850	23	3.203	0.844
4	3.777	0.841	24	3.281	0.830
5	3.535	0.997	25	3.371	0.065
6	3.246	1.005	26	3.441	0.063
7	3.008	1.014	27	3.477	0.929
8	3.766	0.757	28	3.797	0.825
9	3.668	0.951	29	3.328	0.860
10	3.250	0.925	30	3.582	0.798
11	3.477	0.903	31	3.437	0.914
12	3.258	0.952	32	3.703	0.760
13	3.168	1.002	33	3.219	0.974
14	2.941	0.950	34	2.984	1.040
15	3.359	0.980	35	2.797	1.087
16	3.152	0.952	36	2.691	1.121
17	3.180	0.932	37	2.871	1.060
18	3.391	0.952	38	3.426	0.991
19	3.406	0.982	39	2.992	0.978
20	3.090	1.008	40	3.157	1.045

ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.	ข้อที่	$\bar{X}$	S.D.
41	3.203	0.898	47	3.586	0.916
42	2.855	0.957	48	3.629	0.928
43	2.902	0.963	49	3.246	1.084
44	3.574	0.896	50	3.672	0.887
45	3.316	1.154	51	3.461	0.871
46	3.984	0.812	52	2.945	0.919

ด้านสภาพการทำงาน	ข้อ	1 - 9
ด้านนโยบายการบริหาร	ข้อ	10 - 17
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ข้อ	18 - 26
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	ข้อ	27 - 32
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ข้อ	33 - 37
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	ข้อ	38 - 45
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	ข้อ	46 - 52

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จันทนา พรหมเทรณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมสรร วงษ์น้อย

คณะบดีมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

กรุงเทพมหานคร

อาจารย์รัชทอง วิริยเวชกุล

ผู้อำนวยการกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ทบวงมหาวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร

สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

บทคัดย่อ

ของ

สนธิ กชสิทธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

เมษายน 2524

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของ
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ
ทำงานของอาจารย์ประจำที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการ
ศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและความตั้งใจที่จะ
ลาออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน
10 สถาบัน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายของแต่ละสถาบัน เครื่องมือที่ใช้ในการ
ศึกษาค้นคว้านี้ คือ แบบสอบถามสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีทั้งหมด 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็น
ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ซึ่งมี
ทั้งหมด 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาส
ก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ตอนที่ 3 เป็นตอนที่ให้ผู้ตอบแบบ
สอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานตามที่
เห็นสมควร ถ้าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า t (t -test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจ
ในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. อาจารย์โสดและอาจารย์ที่แต่งงานแล้ว มีความพึงพอใจในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี
มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจ
ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. อาจารย์ที่มีความตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะลาออก มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อเทียบกับ เกณฑ์ของ เบสท์แล้ว ปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง

JOB SATISFACTION OF FACULTY MEMBERS IN PRIVATE COLLEGES

AN ABSTRACT

BY

SONTHI KOJASITHI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

April 1981

The purpose of this research was to study job satisfaction of faculty members in private colleges according to their sexes, marital status, degrees, working experience and their intention to stay on working or to quit.

The data was collected by an open - form questionnaire and rating scale items which were administered to 256 faculty members of 10 private colleges.

The findings are as follows: no significant difference in job satisfaction between that of male and female faculty members, faculty members with bachelor degree and or lower and that of those higher degrees, those faculty members with longer time of working experience and those with shorter time, and faculty members whose intention was to stay on working and those whose intention was to quit. But there was significant difference in job satisfaction between that of single and married faculty members at the .01 level of significance. Besides, the job satisfaction of the private colleges as a whole based on Best's Scale was at moderate degree.