

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

สารนิพนธ์
ของ
พัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2551

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

สารนิพนธ์
ของ
พัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

บทคัดย่อ
ของ
พัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2551

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

บทคัดย่อ
ของ
พัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2551

พัสนี จันทร์สวัสดิ์. (2551). ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ใน 6 ด้าน คือ ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำนวนทั้งสิ้น 158 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 44 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ 2 ตัวโดยใช้ค่าที่ (t-test) วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ 3 ตัวขึ้นไปใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe's test

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกล มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความต้องการในปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม และ ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน อื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันสายสนับสนุน และสายวิชาการ มีความต้องการในปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ไม่เกิน 8,000 บาท 8,001 – 12,000 บาท และตั้งแต่ 12,001 ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลือ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE NEED OF PERSONNEL TO WORK
AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
RATTANAKOSIN WANG KLAI KANGWON CAMPUS

AN ABSTRACT
BY
PASSANEE JANSAWAD

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Business Education
at Srinakharinwirot University

October 2008

Passanee Jansawad. (2008). *The Need of Personnel to work at Rajamangala University of Technology Rattanakosin Wang Klai Kangwon Campus*. Master's Project, M.Ed. (Business Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Suwat Watanawong.

The purpose of this research is studying the level of staffs' need in working for Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Wangklaikangwon campus in six aspects; Physical need, progressive need, safe need, need of new experience, need of emotion and need of acceptability.

1. The sample subjects are collected from 158 staffs in both of supported staffs and academic staffs which work for Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Wangklaikangwon campus. The research instrument used for gathering data is the five rating scale questionnaire which have 44 items. The mean average and standard deviation are used to analyze the data. Two independent variables are analyzed by using T-test, one-way Analysis of Variance is used to analyze three independent variables and Scheffe's test is used to test statistically significant different.

The results of the research are as follows

1. The staffs' opinions are at the in high level as a whole and in each aspect.
2. The staffs with have different gender, age and period of working of have different need of working with no statistically significant different as a whole and in each aspect.

3. The staffs with difference level of education have different need of working with significant different at .01 level. When consider in each part it is found that, in physical need, progressive need and safe need, the staffs have difference of need with significant different at .01 level. Whereas there is no significant difference in other aspects

4. The staffs with different positions have difference need of working with significant different level of .01 as a whole. When consider in each part, it is found that every part has significant difference at .01 level.

5. The staffs with different income have difference need of working with significant different at .01 level as a whole. When consider in each part, it is found that in physical need, the staffs have the difference need of working with significant different at .05 level. Whereas there is significant different at .05 level in other aspects.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและ
คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ของ พัสนิ จันท์สวัสดิ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์สิมมูฐากร ชูทรัพย์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรธรณ สิริแพทย์พิสุทธิ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะอย่างดียิ่ง จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับรู้ถึง ประสบการณ์และมีความเข้าใจถึงวิธีการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือได้การทำงานวิจัยในครั้งนี้ มีส่วนช่วยพัฒนาการทำงานของผู้วิจัยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองอธิการบดีมณฑล นายอรุณ รองศาสตราจารย์รุ่งทิภา ชูทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลีมีไทย อาจารย์จูงใจ แสงพันธ์ุ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ เม่งกวาง ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ และข้อคิด ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ พร้อมทั้งอบรมสั่งสอน ตลอดจนมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณบุคลากรวิทยาเขตวังไกลกังวล ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อพิง และคุณแม่สี พรหมเชื้อ และสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโทรุ่น 8 ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณพรวิวัฒน์ ศิริรักษ์ คุณปริยาภรณ์ จิระพลพินิต และคุณกัญญาภัค สอนดีบ ที่ให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนบรรลุผลสำเร็จ

พัสนี จันทร์สวัสดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานทางการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.....	7
วิทยาเขตวังไกลกังวล.....	8
การบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล.....	11
ความหมายของความต้องการ.....	13
ความสำคัญของความต้องการ.....	15
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือการทำงาน.....	17
ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	18
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	77
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	78
ความสำคัญของการวิจัย.....	78
ขอบเขตของการวิจัย.....	78
วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก	100
ภาคผนวก ข	105
ภาคผนวก ค	115
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล.....	33
2 วันเวลา การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	36
3 จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน...	42
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน.....	44
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางกายภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	46
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม โดยรวมและรายข้อ.....	47
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องได้รับความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ.....	48
8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยรวมและรายข้อ.....	49
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ.....	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายชื่อ.....	51
11 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามเพศ.....	52
12 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามอายุ.....	54
13 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามอายุ.....	55
14 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	57
15 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	58
16 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	59
17 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางกายภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม.....	61
19 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	62
20 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....	63
21 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	65
22 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	66
23 การเปรียบเทียบระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	67
24 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	68
25 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	70
27 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	71
28 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	72
29 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	73
30 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล.....	74

บัญชีแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1 การบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล.....	11
2 การบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล (ต่อ).....	12
3 การบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล (ต่อ).....	12
4 การบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล (ต่อ).....	13
5 แสดงความต้องการลำดับชั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และ เอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ได้มีการปรับโครงสร้างใหม่ ตามระบบการบริหารงานของราชการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. 2545 : 45) แนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้างใหม่จะเป็นที่นิยมกันมากกว่า เพื่อช่วยให้มีการพัฒนาระบบองค์การให้มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ระบบราชการเป็นรูปแบบขององค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพมาก เนื่องจากไม่สามารถตอบสนองความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งข้อจำกัดของระบบราชการ มีดังนี้ การไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างของตำแหน่งและ สายงาน ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความแตกต่างของงานกับหน้าที่ การแบ่งส่วนงานในระบบราชการ

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ ย่อมต้องมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การโดยตรง เพราะต้องมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 :122) ได้กล่าวว่า เนื่องจากบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเขาจะมีความต้องการ ซึ่งเป็นต้นตอหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม ต่าง ๆ กันไป และเขายังมีลักษณะซับซ้อน สับสน ดังนั้นพึงระวังเสมอว่า การปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนนั้น ต้องกระทำโดยพิจารณาถึงบุคคลนั้น ๆ อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดของความต้องการ ความสามารถ ทศนคติ ค่านิยม การรับรู้ ความตั้งใจ ความสนใจ อารมณ์ ภูมิหลังส่วนตัว ความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งการ

สั่งสม ทางสังคมเป็นต้น (พงศ์ หรดาล. 2540 : 26) ได้กล่าวว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ขององค์กรขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์แต่ละคนที่ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มจะมีความต้องการ มี คุณค่าที่แตกต่างกัน ซึ่ง (กันตยา เพิ่มผล. 2541:94) ได้บอกว่ามนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อ ตอบสนองความต้องการของตนเองและความต้องการนั้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมี แรงผลักดันให้เกิดการทำงานแล้ว เขาเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานของแต่ละคน เกิดความ สบายใจ มีอารมณ์ในการทำงาน อันได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน แล้วส่งผล ต่อกำลังขวัญในการทำงานของกลุ่มในองค์การทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน ที่สุด

เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรในองค์การนั้น มีความแตกต่างกัน ออกไปจากเดิม อาจทำให้ความต้องการในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 55) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์โดยธรรมชาติแล้วจะมีความแตกต่างกัน ออกไปมากมาย หลายประการ บางคนอยากทำงานเพราะต้องการมีความมั่นคงในอาชีพ และมี สังคมเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน แต่บางคนกลับต้องการทำงานที่มีคุณค่า สมกับความรู้ที่ร่ำเรียน มามากกว่าเงินเดือนเพียงอย่างเดียว และตลอดเวลาที่ผ่านมา ความต้องการเหล่านี้จะมีการ ปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ สุดแต่ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่พัฒนาและเป็นไป

โนลส์ นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน คือ ความต้องการทางกายภาพ ความ ต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการได้รับการยอมรับ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547 : 174–175 ; อ้างอิงจาก Malcom S. Knowles.1970) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาว่าปัจจัยอะไร ที่มีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ใช้เป็นข้อมูล และเป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
3. เพื่อรวบรวมความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการงานบุคคล และช่วยในการวางแผนและตัดสินใจของ หัวหน้างาน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านความต้องการทางด้านความรัก และด้านความต้องการได้รับการยอมรับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ เป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งประกอบด้วยสายสนับสนุนจำนวน 69 คน สายวิชาการจำนวน 132 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 201 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุน และสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขต วังไกลกังวล จากจำนวน 201 คน ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างใน ยุทธ ไกรวรรณ. 2549 : 101) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 166 คน ในจำนวน 166 คน เลือกสายสนับสนุนแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 69 คน แล้วที่เหลือ 97 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากสายวิชาการ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 ไม่เกิน 35 ปี

1.2.2 36 – 45 ปี

1.2.3 ตั้งแต่ 46 ขึ้นไป

- 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.3.2 ปริญญาตรี
 - 1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
 - 1.4.1 สายสนับสนุน
 - 1.4.2 สายวิชาการ
- 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - 1.5.1 ไม่เกิน 10 ปี
 - 1.5.2 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
- 1.6 รายได้ต่อเดือน
 - 1.6.1 ไม่เกิน 8,000 บาท
 - 1.6.2 8,001 – 12,000 บาท
 - 1.6.3 ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยศึกษาตามทฤษฎี ความต้องการขั้นพื้นฐานของโนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547 : 174–175; อ้างอิงจาก Malcom S.Knowles.1970) ดังนี้

- 2.1 ความต้องการทางกายภาพ
- 2.2 ความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม
- 2.3 ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย
- 2.4 ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ
- 2.5 ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์
- 2.6 ความต้องการได้รับการยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสนใจ ความปรารถนา ที่ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.1 ความต้องการทางกายภาพ หมายถึง ความต้องการด้านสถานที่ทำงานมีพื้นที่ทำงาน ที่เพียงพอ โต๊ะเก้าอี้ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ปราศจากเสียงรบกวน แสงสว่าง อุณหภูมิภายในห้องทำงาน เครื่องมือที่ใช้ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี ห้องน้ำ ความร่มรื่นของต้นไม้ ทั้งภายในและภายนอกอาคาร

1.2 ความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม หมายถึง การได้รับความสำเร็จหลังจากการปฏิบัติงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

1.3 ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นหลัก การทดลองงาน การบรรจุเข้าทำงาน การครบอายุการทำงาน (เกษียณ) การจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย

1.4 ความต้องการได้รับการพัฒนาใหม่ ๆ หมายถึง ได้รับการสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ การปฏิบัติงานใหม่ ๆ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน

1.5 ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง ต้องการให้บุคลากรมีความรักมีความเกื้อกูล เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และมีโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.6 ความต้องการได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับยกย่อง ชมเชย เป็นผลสำเร็จของงาน มีมิตรภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลทั่วไปทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน ที่สามารถจะร่วมงานกันได้เป็นอย่างดี

2. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

3. ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จบในระดับสูงสุด

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน หมายถึง ตำแหน่งงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล คือ ด้านสายสนับสนุนและสายวิชาการ

4.1 สายสนับสนุน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล แต่ไม่ได้ทำหน้าที่สอน

4.2 สายวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ทำหน้าที่สอนหนังสือ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึง ปัจจุบัน

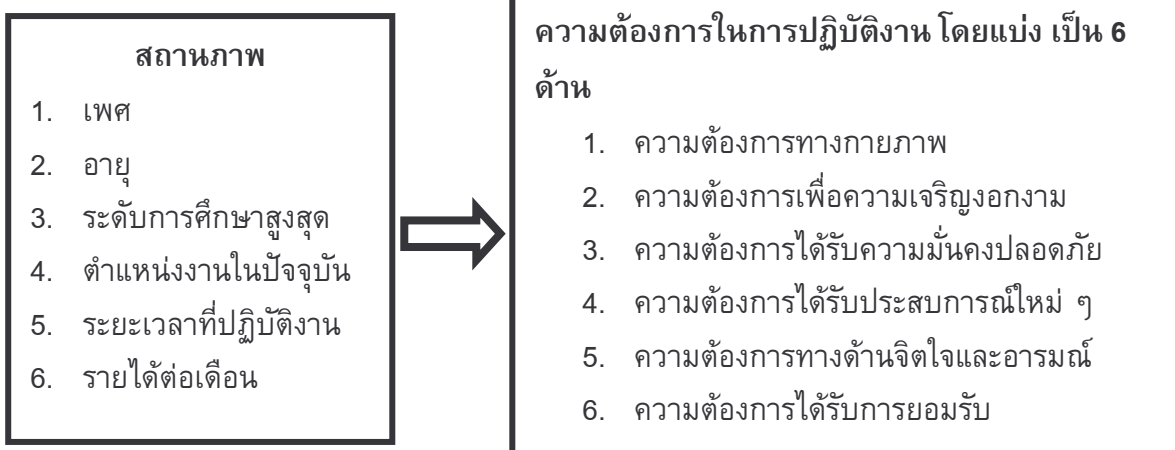
6. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้อันเกิดจากการปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ใช้ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ โนลส์ (สัว์ฌน์ วัฒนวงศ์. 2547:174–175 ; อ้างอิงจาก Malcom S. Knowles.1970) มาเป็นกรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานทางการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับอายุต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล
2. ความหมายของความต้องการ
3. ความสำคัญของความต้องการ
4. ความพึงพอใจในปฏิบัติงานหรือการทำงาน
5. ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

“วิทยาเขตวังไกลกังวล” จัดตั้งขึ้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2533 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีประกาศจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ วิทยาเขตวังไกลกังวล จัดตั้งขึ้นด้วยเหตุผลสำคัญ คือเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เนื่องใน ศุภดิถีทรงเจริญพระชนมายุครบ 90 พรรษา อีกทั้งเพื่อขยาย การศึกษาวิชาชีพระดับสูง ให้ประชาชนในส่วนภูมิภาคได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความคิด ในการ ดำรงชีวิต ทั้งเป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนสำหรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในบริเวณ พื้นที่ตามโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคใต้ (Southern Seaboard) ของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอโครงการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เข้าแผน คือ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตขึ้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (วันที่ 15 พฤษภาคม 2533 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติโครงการจัดตั้ง วิทยาเขตวังไกลกังวล)

“วิทยาเขตวังไกลกังวล” เป็นชื่อซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเห็นชอบให้ใช้ แทนชื่อ “วิทยาเขตหัวหิน” ซึ่งนายขวัญแก้ว วัชโรทัย รองเลขาธิการพระราชวังได้นำความ กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อให้เปลี่ยนชื่อวิทยาเขตหัวหินเป็นวิทยาเขต วัง ไกลกังวล และทรงเห็นชอบให้ใช้ตามหนังสือ พว. 0001 / พิเศษ ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2533 ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยมี นายมานะ รัตนโกเศศ เป็นรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการขณะนั้น นำเสนอคณะรัฐมนตรี วิทยาเขตวังไกลกังวล จึงได้ใช้ชื่อนี้มาจนถึงปัจจุบันนี้

วิทยาเขตฯ ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมและประเทศชาติจึงได้สนองนโยบายของรัฐบาลโดยเปิดรับนักศึกษารุ่นแรก ในปีการศึกษา 2533 จำนวน 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการโรงแรมและสาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาละ 30 คน และเปิดเรียนในวันที่ 12 สิงหาคม 2533 ซึ่งเป็นการเฉลิมพระเกียรติในวาระที่ตรงกับวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

วิทยาเขตวังไกลกังวล ได้พัฒนาอย่างรวดเร็วและมีความก้าวหน้าตามลำดับ โดยได้รับงบประมาณในปี 2534 เป็นปีแรก ภายใต้โครงการฟื้นฟูบูรณะและพัฒนาจังหวัดชุมพรและจังหวัดใกล้เคียง และได้ขยายการดำเนินงานอย่างรวดเร็วทั้งด้านอาคารสถานที่ในการศึกษาด้านสาขาวิชาและระดับการศึกษาที่เปิดสอน วิทยาเขตจัดการเรียนการสอนเป็น 2 ระดับ ในระดับ ปวส. และระดับปริญญาตรี โดยมีแผนการขยายสาขาวิชาและระดับปริญญาตรีตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ และศักยภาพของวิทยาเขตที่มีอยู่ในการจัดการศึกษา

สถานที่ตั้ง

เขต 1 บริเวณวังไกลกังวล อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

เขต 2 บ้านชมคลี่น ต.หนองแก อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

เขต 3 เขาพิทักษ์ ต.เขาหินเหล็กไฟ อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

เขต 4 สวนสน ต.หนองแก อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์

เขต 1 ตั้งอยู่บริเวณพระราชวังไกลกังวล ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงเรียนวังไกลกังวล เมื่อได้เสนอโครงการจัดตั้งวิทยาเขตวังไกลกังวล จึงได้รับพระบรมราชานุญาตจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ให้ใช้สถานที่บางส่วนของโรงเรียนวังไกลกังวลเป็นที่ตั้ง ซึ่งนับเป็นจุดแรกของการก่อตั้งวิทยาเขต โดยวิทยาเขตได้รับงบประมาณปี 2534 สำหรับสร้างอาคารสำนักงานและปฏิบัติการจำนวน 1 หลัง ซึ่งเปิดใช้เป็นอาคารเรียนและสำนักงาน ตั้งแต่ปลายปีการศึกษา 2535

1. ในระยะเริ่มต้นจะใช้เป็นสถานที่เรียนของนักศึกษาสาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาการโรงแรมและสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจทั้งหมด

2. ต่อมาวิทยาเขตฯ มีแผนใช้บริเวณนี้เป็นสถานที่ตั้งของสำนักงาน ศูนย์วัฒนธรรม และศูนย์ให้บริการทางวิชาการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ แก่ชุมชนในรูปของการศึกษานอกระบบ (Informal Education) เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น การบริการข่าวสารข้อมูลทางด้านวิชาชีพ การศึกษาหลักสูตรพิเศษ ปัจจุบันเป็นที่ตั้งสำนักงานการศึกษาทางไกล

เขต 2 ตั้งอยู่บริเวณบ้านราชมงคลชมคลี่นมีพื้นที่ 8 ไร่เศษ ตั้งอยู่ติดชายทะเลใกล้เขาตะเกียบ กรมธนารักษ์ได้มอบให้ใช้เป็นสถานที่จัดการศึกษาของวิทยาเขตวังไกลกังวล มีอาคารเดิมอยู่จำนวน 5 หลัง กรมธนารักษ์ได้มอบให้ใช้เป็นสถานที่จัดการศึกษาของวิทยาเขต

วิทยาเขตฯ ได้กำหนดเป้าหมายการใช้งานพื้นที่เขต 2 ดังนี้

1. เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติของนักศึกษา สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว
2. ใช้เป็นสถานที่จัดประชุมสัมมนากลุ่มย่อย

ปัจจุบันกำลังดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนรวมปฏิบัติการโรงแรมและการท่องเที่ยว เป็นโรงแรมสำหรับฝึกงานนักศึกษาและรับรองนักท่องเที่ยวทั่วไป

เขต 3 ตั้งอยู่บริเวณเขาพิทักษ์ มีพื้นที่ 14 ไร่เศษ โดยแยกจากถนนเพชรเกษมไปทางทิศตะวันตก เดิมสถานที่นี้อยู่ภายใต้การดูแลของกรมตำรวจ ต่อมาได้ส่งคืนให้กรมธนารักษ์เพื่อมอบให้เป็นสถานที่จัดการศึกษาของวิทยาเขตฯ ปัจจุบันพื้นที่เขต 3 มีอาคารต่างๆ ตามแผนงานของวิทยาเขตฯ ได้แก่ อาคารพักอาศัยข้าราชการ จำนวน 3 หลัง, บ้านพักผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ อย่างละ 1 หลัง, บ้านพักพนักงาน 4 หน่วย, อาคารเรียนและปฏิบัติการ จำนวน 3 หลัง, อาคารสัมมนา 1 หลัง, โรงอาหาร 1 หลัง

วิทยาเขตฯ ได้กำหนดเป้าหมายการใช้งานในพื้นที่เขต 3 ดังนี้

1. ใช้เป็นสถานที่พักอาศัยของข้าราชการครู นักการภารโรง
2. ใช้เป็นสถานที่เรียนของสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ รวมถึงการศึกษาของสาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว
3. ใช้เป็นสถานที่จัดประชุมสัมมนากลุ่มย่อย

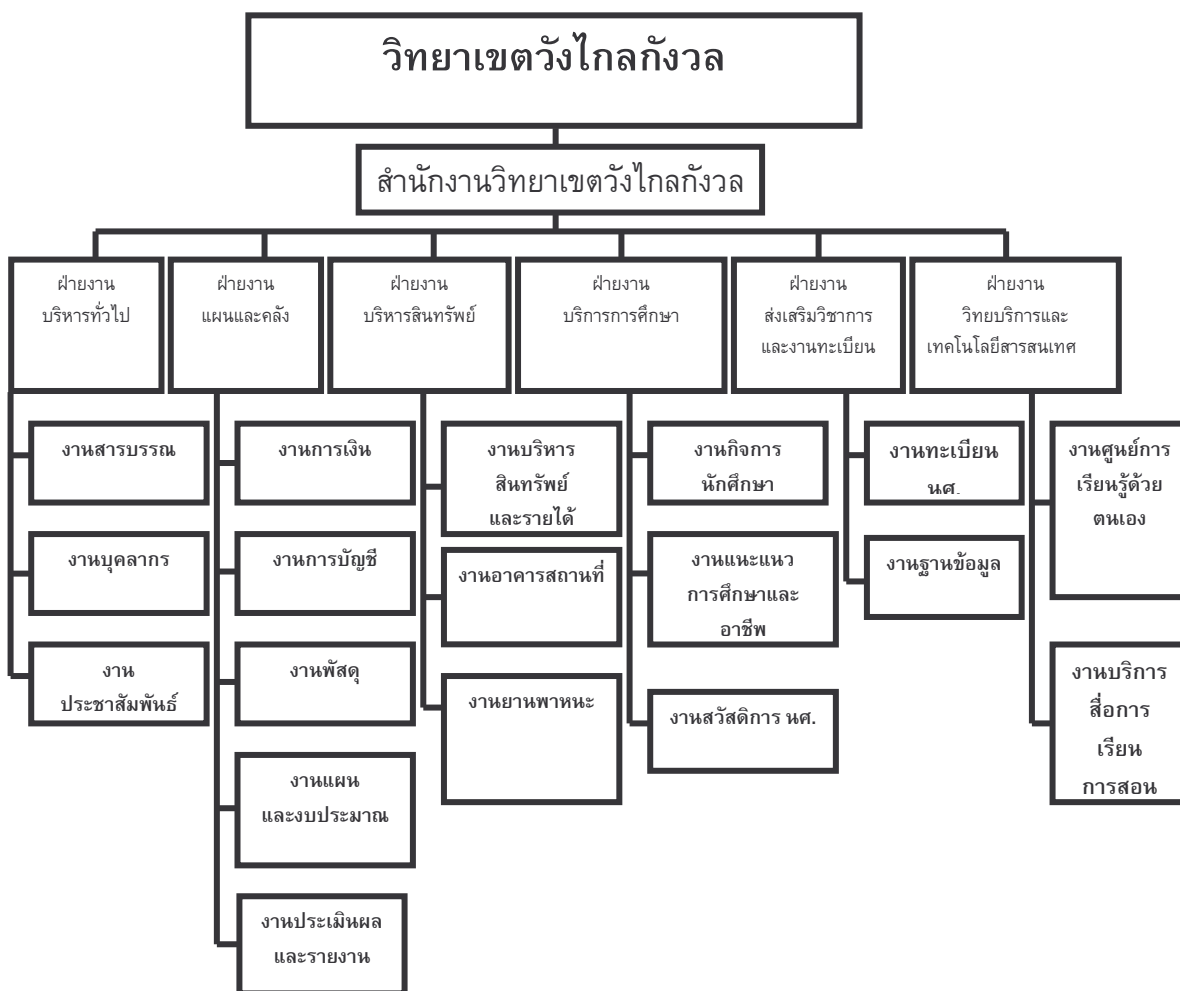
เขต 4 ตั้งอยู่บริเวณสวนสนซึ่งมีพื้นที่ 155 ไร่เศษ อยู่เยื้องสวนสนประดิพัทธ์ ด้านหน้าติดถนนเพชรเกษมและทิศเหนือติดกองพลทหารราบที่ 16 เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของกองพลทหารราบที่ 16 ต่อมากองทัพบกได้ส่งคืนกรมธนารักษ์เพื่อให้ใช้เป็นสถานที่จัดการศึกษาของวิทยาเขตฯ ปัจจุบันวิทยาเขตฯ มีอาคารเรียน อาคารอเนกประสงค์ อาคารสนามกีฬา อาคารวิทยาศาสตร์ ตามแผนแม่บทที่วางไว้และได้รับเนื้อที่เพิ่มจากกรมธนารักษ์อีกประมาณ 80 ไร่

วิทยาเขตฯ ได้กำหนดเป้าหมายการใช้งานพื้นที่เขต 4 ดังนี้

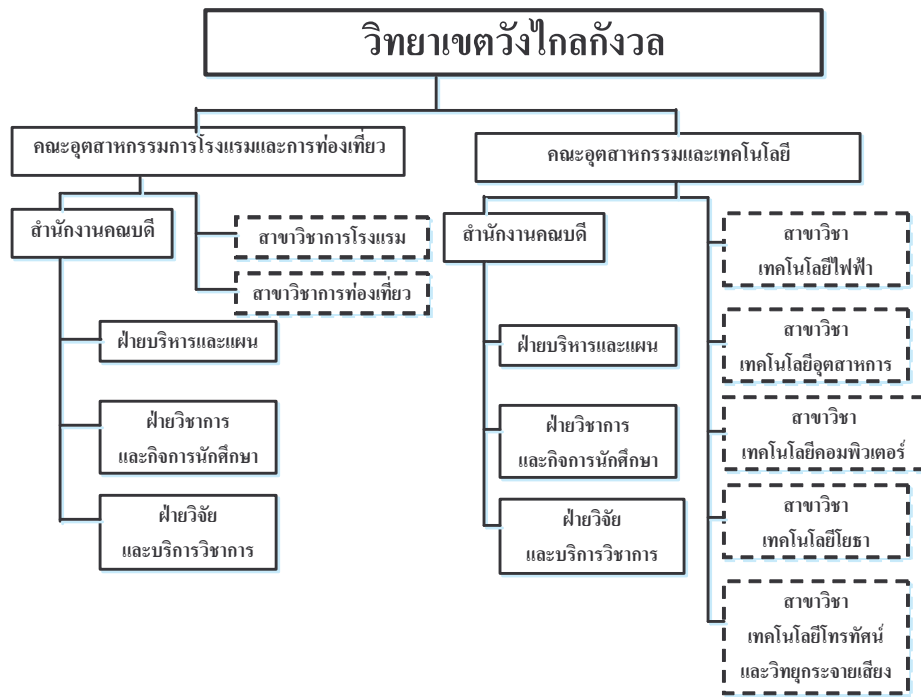
1. ใช้เป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน นักศึกษาช่างอุตสาหกรรมและบริหารธุรกิจ
2. ใช้เป็นสถานที่ตั้งสำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวลในการดำเนินงานของวิทยาเขตฯ พื้นที่ทุกแห่งที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ สำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล
3. ใช้เป็นที่ตั้งคณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
4. ใช้เป็นสถานที่พักอาศัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
5. ใช้เป็นสถานที่ดำเนินการด้านกิจกรรมของนักศึกษาต่างๆ ได้แก่ กีฬาฟุตบอล และอื่นๆ

เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกร่างเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผล

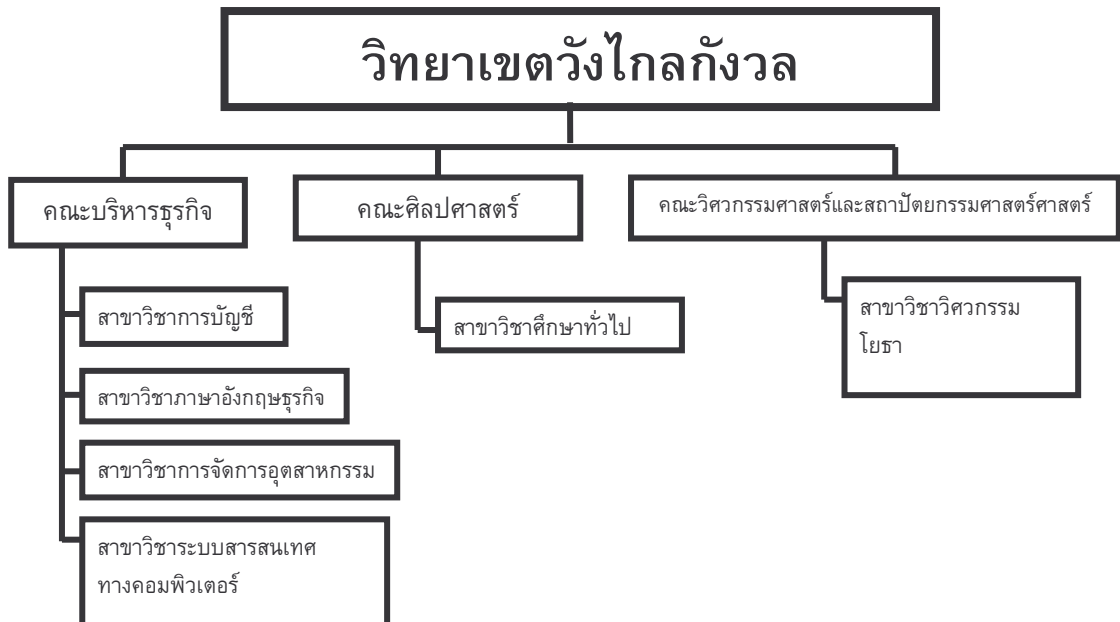
บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ตามพระราชบัญญัติ โดยมีการรวมวิทยาเขต จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



แผนภูมิ 1 แสดงการบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล



แผนภูมิ 2 แสดงการบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล (ต่อ)



แผนภูมิ 3 แสดงการบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล (ต่อ)



แผนภูมิ 4 แสดงการบริหารงานของวิทยาเขตวังไกลกังวล (ต่อ)

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ (Needs) ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความ
ความต้องการไว้ดังนี้

เฟรนช์และเบลล์ (พัชรี ราวีศรี 2545 : 10 ; อ้างอิงจาก French ;& Bell) กล่าวว่า
มนุษย์มีความต้องการและมีความคาดหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายาม
ปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีทัศนที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์
เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมี
บทบาทในการที่จะทำให้อันทำงานร่วมกัน (collaboration) ตั้งเป้าหมาย (goal setting) วินิจฉัย
และแก้ปัญหา (diagnosing and solving problems)

โฮป (พรณิ ชูทัย ; และ เจนจิต. 2538 :485 ; อ้างอิงจาก Hope. 1930) ได้แบ่งระดับความต้องการ และความคาดหวังของมนุษย์ว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของตนเองให้สูงขึ้น ภายหลังจากที่ทำงานแล้วประสบผลสำเร็จ และจะตั้งวัตถุประสงค์ลดลงภายหลังจากประสบความล้มเหลว เนื่องจากกลัวความผิดหวัง เพราะมนุษย์ต้องการบรรลุความสำเร็จให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้

วิจิตร อวาระกุล (2535 : 166 – 167) ได้กล่าวถึง ความต้องการ (need) ของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น หากแต่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จะเกิดช่องว่าง(gap) จะเกิดความขัดแย้งความไม่ลงรอย ความต้องการนี้หากยังไม่ได้บำบัดให้เป็นที่น่าพอใจตามสมควรแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และการพัฒนาความต้องการดังกล่าวแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต (biological needs) หรือความต้องการทางร่างกาย เช่น มนุษย์ต้องการอากาศเพื่อหายใจ ต้องการน้ำดื่ม เพื่อบำรุงร่างกาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่เป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นที่มนุษย์ขาดไม่ได้

2. ความต้องการในสิ่งจรโลงใจ (socio – psychological need) หรือความต้องการทางใจ เมื่อมนุษย์ได้รับบำบัดความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการ ด้านสังคม และจิตใจ ได้แก่ การต้องการยอมรับ ความรัก ต้องการเพื่อนฝูง ต้องการความเห็นใจ ต้องการตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม ต้องการมีฐานะดีขึ้น บ้านที่มีพอกอยู่อาศัยได้ ก็ต้องสร้างให้ใหญ่โตขึ้น วิจิตรพิสดาร แสดงออกให้ประจักษ์เป็นที่เชิดชู ยกย่องชื่อเสียงเกียรติยศ และต้องการต่อไปอีกให้เป็นพิเศษที่ตนอยากทำเมื่อต้องการบรรลุสิ่งที่ตนมุ่งหวังไว้ (self -actualization) เช่น เศรษฐี มหาเศรษฐี สร้างวัดใหญ่ ๆ อย่างสวยงาม วิจิตรพิสดาร จรรโลงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์แล้วในขั้นนี้

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530 : 365). ได้กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ถ้าสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งทำให้อินทรีย์เสียสภาพสมดุล ก็ต้องพยายามแสวงหามาซึ่งสิ่งที่สนองความต้องการ เพื่อปรับให้ร่างกายอยู่ในสภาพสมดุล มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการอย่างน้อย 3 ประเภท คือความต้องการทางกาย ความต้องการทางใจ และความต้องการทางสังคม

พรณิ ชูทัย และ เจนจิต.(2538 : 460). ได้กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์หรือความอยากได้ของมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างหลายด้านด้วยกัน ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ คือปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค โดยจะเป็นไปตามสภาพหรือสภาวะนั้น ๆ ความต้องการหลักใหญ่มี 2 ด้าน คือ ทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความสำเร็จจนถึงระดับสูงสุด แต่ความเป็นจริงมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับสนองตอบความต้องการได้เท่าเทียมกัน เพราะสถานภาพทางสังคมและศักยภาพของตนเอง คือสติปัญญาความรู้ ขีดความสามารถที่จะทำให้ได้รับความต้องการนั้น

ชะลอ ธรรมศิริ (อ้างอิงจาก นงลักษณ์ สินสืบผล. 2542 : 13). ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลในองค์กรไว้ดังนี้ บุคลากรทำงานเพื่อสนองความต้องการของตน เกี่ยวกับการยังชีพ และความเป็นอยู่ นั้น เป็นการทำงานเพื่อบำบัดความต้องการขั้นต้นยังไม่ทำ ใ้ทำงานได้ผลดี ต่อเมื่อมนุษย์ มีความต้องการขั้นสูง คือความต้องการทำงานเพื่องาน เพื่อเสริม ความยิ่งใหญ่ และความสำเร็จของงานก็จะทำให้ผลงานดีขึ้น เพราะความต้องการในความสำเร็จ เป็นมูลเหตุจูงใจที่ดีที่สุด มูลเหตุจูงใจในการทำงานที่ดีที่สุด ดังนี้

1. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และความสามารถ
2. ได้ทำงานและแก้ปัญหาในวิธีการของตนเอง
3. ได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ
4. มีความผิตชอบพอสมควร
5. มีความก้าวหน้าดี
6. เป็นงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและมีประสบการณ์ใหม่ ๆ

ประสาธ อิศรปริดา (2538 : 312). ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ ว่า ไม่ได้มีความ ต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เท่านั้น หากแต่จะเกิดความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลา เดียวกัน ทำให้เราต้องพิจารณามนุษย์ในลักษณะภาพรวมคือ บุรณาการทั้งกาย อารมณ์และ ปัญญา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับมนุษย์ในการทำงานหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้

จากการศึกษาความหมายของความต้องการพอสรุปได้ว่า ความต้องการหมายถึง การ ที่บุคคลแสดงออกมาถึงพฤติกรรมที่มีความต้องการที่หลากหลาย จะมีด้านที่เหมือนหรือ คล้ายกัน ดังนั้นความต้องการของบุคลากรจึงมีความสำคัญในการบริหารองค์กร ให้ประสบ ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของแต่ละองค์กรต่อไป

ความสำคัญของความต้องการ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 28) ได้ให้ความสำคัญว่าความต้องการของบุคคลในองค์กร นั้น เป็นสิ่งที่ทำ ให้องค์กรดำเนินการตามเป้าหมายประสบผลสำเร็จ บุคลากรแต่ละคนมีจิตใจ ส่วนหนึ่งอยู่กับการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร แต่อีกส่วนหนึ่งห่วงใยกับงานภายนอกซึ่งอาจ เป็นเรื่องของการดำรงชีวิต ครอบครัว และเศรษฐกิจ ความห่วงใยเหล่านี้ทำให้ความตั้งใจในการ ทำงานให้กับองค์กรลดน้อยลง อาจทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความต้องการของ บุคคลในองค์กร ควรจะต้องหาทางแก้ไขให้หมดไป หรือลดน้อยลง การที่องค์กรจะทราบ ปัญหาต่าง ๆ ได้ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ และการ สืบรวจความคิดเห็น ทำให้องค์กรทราบว่า ความต้องการใดของบุคคลที่เป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับ องค์กรบ้าง องค์กรสามารถหาหนทางสนองความต้องการของบุคคลนั้นให้เพียงพอ ซึ่งถ้า แก้ปัญหาเหล่านี้ได้ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพขึ้น

สหัส พุทรสุข (2545 : 21). กล่าวไว้ว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เป็นความแตกต่างระหว่างผลของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น ความต้องการของมนุษย์นี้เองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบความสำเร็จ มีความสบายใจ แต่ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ก็จะมีควมวิตกกังวล และทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลอีกด้วย

สมยศ นาวิการ (2539 : 127). ได้กล่าวว่า ความต้องการเป็นรากฐานของการจูงใจภายใน เนื่องจากความต้องการของมนุษย์อยู่ภายในตนเอง แรงจูงใจให้กระทำของคนได้มาจากพลังที่อยู่ภายในตัว ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางชีวภาพ เป็นความต้องการเบื้องต้น ต้องการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการทางสังคม และความต้องการทางด้านจิตใจ จะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งความต้องการด้านสังคม จะปรากฏขึ้นภายหลังจากความต้องการทางด้านชีวภาพได้ตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ความต้องการความรับผิดชอบ การยอมรับทางสังคม การยกย่อง ความสำเร็จ อำนาจ และความสมหวังของชีวิต

สุริยา ปานเพ็ง (2546 :12) ได้กล่าวว่า ความต้องการเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ความต้องการของมนุษย์นี้เองที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบงาน ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ก็สามารถทำงานให้ลุล่วงและประสบความสำเร็จมีความสบายใจ ดังนั้นผู้บริหารควรตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้ระบบงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ระดับความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลอีกด้วย

อุทัย หิรัญโต (2531:110). ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายหรือความต้องการของบุคคลนั้นเป็นการมุ่งที่จะแสวงหาประโยชน์

1. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ
2. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ และทัศนคติ
3. เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อทำความเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์

จากการศึกษาถึงความสำคัญของความต้องการพอสรุปได้ว่า ความต้องการมีความสำคัญ คือ ทำให้ทราบว่าบุคลากรในหน่วยงานนั้น มีแรงจูงใจเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามความถนัด ความสามารถ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ความต้องการขององค์การได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิดเห็นและอารมณ์ที่พึงพอใจ สบายใจต่องานและนายจ้าง อันมีผลมาจากได้รับการตอบสนองความต้องการ และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลากหลายดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2543 : 122) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วความพอใจงานสัมพันธ์กับความคิดเห็นของคณานที่มีต่องานและต่อผู้เป็นนายจ้าง แต่หากจะพูดให้เจาะจงลงไปแล้ว ความพอใจงานอาจอธิบายได้ว่าเป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวก ที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่ได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้ (เทพนม เมืองแมน ; และ สวิง สุวรรณ 2540 :100)

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการ

ก๊อต (ไพศาล อุ่นโรจน์. 2546 : 23 ; อ้างอิงจาก Good. 1973 : 320) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลต่อกิจกรรม

เดวิส (วงเดือน ผ่องแผ้ว. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Davis. 1967 : 81) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคล เมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นความพยายามที่จะจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่สมดุลในร่างกาย เมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้ มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

มอส (ประภาส เกตุแก้ว. 2546 : 11 ; อ้างอิงจาก Morse. 1953 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 :133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน จะเห็นได้ว่าเรื่องความพึงพอใจในงานนี้ เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง

ธงชัย สันติวงษ์ (2529 : 359) กล่าวว่า ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้เห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้ความพึงพอใจของตนดีขึ้น

หรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนงานจะสูง และผลงานก็จะดีตามไปด้วย

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 156). ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารงานแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดและสรรหา รวมทั้งบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนในการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

จากการศึกษาถึงความพึงพอใจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความรู้สึกชอบ ภูมิใจ เมื่อได้ผลตามความพึงพอใจแล้วรู้สึกยินดี โดยการแสดงออกทางพฤติกรรม

ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 100 – 103) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานทัศนคติทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของเขา งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่เราจะทำจะรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐานต่อกัน มีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่เราคิดและอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา พนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่

สิ่งที่ช่วยตัดสินด้านความพอใจในงาน (What determines job satisfaction) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน ได้แก่

1. งานที่ทำท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสเขาในการใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงานและมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการทำลายในสติปัญญา สภาวะที่ทำท้าทายระดับปานกลาง พนักงานทุกคนจะพอใจและมีความสุขในการทำงาน เพราะงานซึ่งมีการท้าทายเพียงเล็กน้อยสร้างความน่าเบื่อหน่าย

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดจนอยู่ในแนวทางที่เขาคาดหวังไว้ เช่น ให้รางวัลตามระดับความชำนาญของพนักงาน ตามมาตรฐานของค่าแรง ก็จะทำให้พนักงานพอใจ เพราะคนไม่ได้ต้องการเงินมาก ๆ ไปหมดทุกคน คนจำนวนมากต้องการการยอมรับ ถึงแม้จะทำงานได้เงินน้อยกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างการจ่ายเงินกับความพอใจ เช่นเดียวกันพนักงานจะเสาะแสวงหานโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม และปฏิบัติได้ เพราะการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการจัดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับ

บุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมเขาก็จะมีความพอใจในงาน

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) พนักงานจะรู้สึกว่าการที่เขาทำเป็นงานที่ดี มีความสะดวกส่วนตัวและมีความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษพบว่า พนักงานชอบที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมากกว่าสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย เช่น ร้อนเกินไป แสงไม่พอ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ใกล้บ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive colleagues) พนักงานมีความต้องการปฏิภักิริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น พฤติกรรมของเจ้านายคนใดคนหนึ่งอาจจะมีผลต่อการตัดสินใจด้านความพอใจ จากการศึกษพบว่า พนักงานจะมีความพอใจเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อหัวหน้าของเขามีความเข้าใจและมีความเป็นมิตรกับเขา ให้การยกย่องเมื่อทำงานดี ฟังความคิดเห็นของพนักงาน และแสดงความสนใจเป็นการส่วนตัว

บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน (The personality-job fit) บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับอาชีพที่เขาเลือกมักจะพบว่า เขาเหล่านั้นมีสติปัญญาและความสามารถที่เข้ากันได้ดีกับงานของเขา ดังนั้นเขาจึงมักประสบความสำเร็จในงาน เพราะเขามีความพอใจในการทำงาน และมีความพอใจที่จะประสบความสำเร็จในงาน ทฤษฎี Holland personality-job fit กล่าวว่า บุคลิกภาพของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ผลของความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance) ความสนใจของผู้บริหารเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวโน้มมาจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน นักวิจัยได้ให้ความสนใจและพบว่าผลของการไม่พอใจที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพอใจและผลิต (Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขจะมีผลงานที่ดี องค์การที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์การมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพอใจน้อย

2. ความพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการขาดงานเป็นลบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพอใจและการออกจากงาน (Satisfaction and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์เป็นลบกับการออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานออกจากงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสเลือกงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจละทิ้งงานในปัจจุบัน โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคคลใดมีความพึงพอใจในงาน ก็แสดงออกมาทางบุคลิกภาพ ในด้านการปฏิบัติงาน เช่นมีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมในองค์กร

กิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีติลล. 2529 : 325 ; อ้างอิงจาก Gilmer.1966 : 80) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ควรได้ปฏิบัติตามหน้าที่เต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรม
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน
 3. พอใจในการจัดการ (company and management) ได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำและพอใจในการจัดการ
 4. ค่าจ้าง (wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างสมเหตุผลในสิ่งตอบแทนนั้น ๆ
 5. ลักษณะการทำงาน (intrinsic aspects of the job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานตามที่ต้องการและถนัด
 6. การบังคับบัญชา (supervision) มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of job) หากผู้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ อย่างมีความสุขก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น
 8. การสื่อสาร (communication) ช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากน้อยต่างกัน
 9. สภาพการทำงาน (working condition) ทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยต่างกัน
 10. สิ่งตอบแทน (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยมีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 112 – 113) กล่าวว่าองค์ประกอบส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านประชากร (Demographic Factors) สรุปได้ดังนี้
 - 1.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจต่องานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานอายุมาก กลุ่มอายุที่มีความแตกต่างของความพอใจอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า คือ กลุ่มอายุ 16 - 29 ปี
 - 1.2 โดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด

1.3 ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและความพึงพอใจในงาน ในกลุ่มผู้ปฏิบัติที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจในงานสูง ระดับความพึงพอใจในงานจะต่ำในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับวิทยาลัยแต่ไม่ได้รับปริญญาตรี

1. ความสามารถ (Abilities)

มีการศึกษาวิจัย 2-3 เรื่อง ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความพึงพอใจในงานพบว่าความสามารถของบุคคลเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่พอใจในงานได้เช่นกัน เช่น การออกหรือระงับการเป็นอาสาสมัครก่อนครบวาระเป็นต้น และพบว่าความแตกต่างระหว่างความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล และความสามารถที่ถูกคาดหวังว่าบุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความพึงพอใจ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality Characteristics)

มีงานวิจัยน้อยมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความพึงพอใจงาน อย่างไรก็ตาม เราทราบดีว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพอใจงาน มีอิทธิพลมาจากความมากน้อยของความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป ความต้องการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และความแตกต่างของบุคคลในระหว่างความต้องการรางวัลจากภายในเปรียบเทียบกับรางวัลจากภายนอก

จากการศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือมนุษย์ต้องการความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพอใจในการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะการทำงาน การบังคับบัญชา การสื่อสาร สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทน โดยมีองค์ประกอบในด้านเพศ อายุ การศึกษา ความสามารถ และบุคลิกภาพ เป็นสิ่งกระตุ้นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

ชลิตา ศรมณี และ พูนศรี สงวนชีพ (2526 : 199-120) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังมุ่งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานให้พนักงานมีกำลังใจ มีใจรักงาน มีความคิดริเริ่มในการที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้แล้ว การเจริญเติบโตที่รวดเร็วทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ประกอบกับการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนประชากร ได้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเรื่องการแข่งขันทางด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ หน้าที่การงาน การดำรงชีวิต จึงเป็นเหตุให้บุคลากรที่มีความต้องการที่จะศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ทั้งนี้จะนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาหรือการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ธงชัย สันติวงศ์ (2533 : 249) ที่กล่าวว่า การได้รับมอบหมายหน้าที่ ที่ได้รับกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบคือ การผูกพัน ความรับผิดชอบเกิดขึ้นได้เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลง ด้วยการได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547 : 174 – 175; อ้างอิงจาก Malcom S. Knowles.1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs)

เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่าหากตัวหนึ่งสื่อเล็กเกินไป เสียงเบาเกินไป แก้อึดแข็งไป สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จได้เล็กเกิน

2. ความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม (Growth Needs)

นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพาไปสู่ส่วน อื่น ๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการการกระทำของตนตามความสามารถ (Self – Actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตัวเองนั้น เป็นบุคคลที่น่าสงสาร เพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเองนั้น ทำให้คุณค่านั้น ๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษา พบว่า คนที่เกษียณอายุแล้วสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถหางานทำหรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Needs for Security Needs)

เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาตญาณ สำหรับการป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงโดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Needs for New Experience)

เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้น เมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้นบุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจ จนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมทั้งแนวคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ (The Needs for Affection)

คนทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ได้รับผลสำเร็จ ซึ่งในบางครั้ง ก็เป็นสาเหตุจากความต้องการนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านสังคม คือ ความต้องการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ ความร่าเริง ความโศกเศร้า ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการ 2 ด้าน คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม และมีลักษณะแสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Needs for Recognition)

มนุษย์ส่วนมาก ต้องการได้รับการตอบสนองเสียก่อน ความต้องการในลำดับต่อไป จึงจะเกิดขึ้น ดังนั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างอันเป็นเรื่องสนองความต้องการขั้นแรกถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอันดับแรกสำหรับข้าราชการครูหรือผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของมาสโลว์ ได้กล่าวว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการ จูงใจ และความต้องการจะแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ กัน โดย Maslow ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ว่า

(Hierarchy of needs) โดยแยกออกเป็นลำดับชั้นที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ด้วยกันดังที่แสดงให้เห็นดังภาพ



แผนภูมิ 5 แสดงความต้องการลำดับชั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์

มาสโลว์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547 : 172 –173 ; อ้างอิงจาก Abraham H. Maslow. 1943) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ โดยเสนอแนวความคิดที่ว่า การจูงใจของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ลำดับขั้นตอนความต้องการนี้เรียกว่า (Hierarchy of Needs) ซึ่งสามารถจัดแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายและสรีรวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs) เป็นความต้องการที่มาสโลว์ และนักจิตวิทยา เห็นว่าเป็นความต้องการระดับแรกสุด ได้แก่ อาหาร น้ำ เพื่อบรรเทาความหิว ความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับ การได้หย่อนใจ

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ถ้าหาไม่ได้รับการสนองตอบ คนเราอาจหาทางหลบหนีไปจากสภาพนั้น ๆ ก็ได้

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรู้และการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs) เพราะว่าการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือเพื่อนในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตนเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความรู้และการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Self - Esteem Needs) ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระมีเสรีภาพ และความมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 5 ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self -actualization) เป็นขั้นสุดท้ายของความต้องการและเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลเพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้

ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีวี (VIE) ของวรูม (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 112 -113) เมื่อปี ค.ศ. 1964 นี้เป็นทฤษฎีที่รากเหง้ามาจากแนวความคิดความเชื่อที่ว่ามนุษย์นั้นยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจ (rational-economic man)

วรูม (Victor Vroom) ได้เสนอแนวความคิด 3 ประการ ไว้ ดังนี้

จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึงระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั่นเอง ดังนั้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence นี้ก็คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ ทักษะคนดี และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง Valence จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกสนใจยึดต่อผลลัพธ์ที่จะได้และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับแรกในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น สมมติว่าบุคคล ๆ หนึ่งปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเขาเห็นว่าการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลได้ ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลดี ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี และผลลัพธ์ระดับแรกจะมี Valence ในทางบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกนี้มีสัมพันธ์ภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ที่คาดหวัง นั่นก็คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 2 นั่นเอง

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงความเป็นไปได้ที่การกระทำ หรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 1 โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างจากความ เป็นเครื่องมือ โดยที่ความหวังจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ภาพในระดับที่ 1 และที่ 2

สรุปทัศนะของวรูม ระดับการจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับผลคูณของ Valence กับ ความเป็นเครื่องมือ และความคาดหวัง และหากบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอาระดับการจูงใจ ที่หาได้มารวมกันก็จะได้พลังในการจูงใจ เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความ พยายามของเขา จะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 91) เป็นทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการใดเกิดขึ้นก่อน หรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเพื่ออยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกายเพื่อมนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษา โรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการ ทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ [Relatedness needs (R)] เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎี ของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth needs (G)] เป็นความต้องการใน ระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสูง ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมาย ให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ ความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541:116) กล่าวว่า ความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทาง พันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ [Need for achievement (nAch)] หมายถึง บุคคล ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมี ลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มี

ความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ ต้องการความสำเร็จ (nAch) จากผลการวิจัยของ McClelland พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นโดย แสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถบรรลุความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการป้อนกลับ อย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรค

2. ความต้องการความผูกพัน [Need for affiliation (nAff)] หมายถึง บุคคลต้องการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีความสนใจด้านนี้น้อย ความต้องการความผูกพันนี้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Dale Carnegie's ที่ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์ การร่วมมือมากกว่า สถานการณ์การแข่งขัน

3. ความต้องการอำนาจ [Need for power (nPow)] หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกล่าวโดยสรุปได้ว่า นอกจากความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้สิ่งที่ต้องการแล้ว ก็มีความพยายาม มีความกระตือรือร้นที่จะทำในสิ่งที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งนั้น ๆ อีก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

รังสิมา เหลืองอ่อน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ประการที่ 2 เพื่อศึกษาขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ และประการที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและ ขีดความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งหมด 255 คน โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสูตรการคำนวณการหาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาและสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบ independent และ ANOVA ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ คือ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 18-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษาตอนต้น ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี และมีระดับเงินเดือน 5,000 -7,000 บาท โดยภาพรวมด้านความต้องการแรงจูงใจในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรกเป็นความต้องการด้านความปลอดภัย รองลงมาความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระ เป็นลำดับที่ 3 ความต้องการการพัฒนาตนเองเป็นลำดับที่ 4 และสุดท้ายเป็นความต้องการความรู้สึกว่าตนเองมีค่า โดยภาพรวมด้านขีดความสามารถอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของขีดความสามารถด้านความรู้เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านทักษะ และด้านเจตคติ เป็นลำดับสุดท้าย เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน และขีดความสามารถ โดยการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏผลการทดสอบทั้งส่วนที่ปฏิเสธและยอมรับตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้ ด้านความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับเงินเดือน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ($p < .05$) ด้านขีดความสามารถ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพสมรส และด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านระดับเงินเดือน มีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านระดับการศึกษา มีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้าน

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนพันธ์ (2546 : 8) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัยคือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีองค์ประกอบด้านอื่น ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการนิเทศงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน แสดงให้เห็นว่า พนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ ได้รับแรงจูงใจในด้านนี้ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 : 146) ที่ว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจของผู้ที่ทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ทำงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

สุรางค์ ฤกษ์บุบผา (2546 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า ได้ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานพบว่า

2.1 ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ใน

การทำงาน 5 -10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกล อนันตเสรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 14 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก จากแบบสอบถามทั้งหมด 375 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ด้าน คือ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสำเร็จของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการได้ยอมรับนับถือ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 10 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ สถานะของอาชีพ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคของผู้นี้เทศ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล นโยบาย และการบริหารงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวม 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานะของอาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความสำเร็จของงานส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 14 ด้าน แตกต่างกัน

มณฑา แสงชัน (2548 : 90) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษา พบว่า การยอมรับนับถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959 : 60) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

พรศักดิ์ ตรีสกุลชีวพานิธน์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ นั้น ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง

จกกลนี้ เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ณรง สุขประเสริฐ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามสภาพปรากฏว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือมัธยมหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญาตามลำดับ พนักงานช่างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด 10 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับ

จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้านผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกลักษณ์ เทียนภู่ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

วาเลซ (Valez. 1972 : 977-A) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับสถานภาพของงานการบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า

อัลมาห์ (Almah. 1978 : 1402-A) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความพึงพอใจของ อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิ อื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่เป็นศาสตราจารย์จะมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศ มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการในการสร้างเครื่องมือ
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ เป็น บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งประกอบด้วยสายสนับสนุนจำนวน 69 คน สายวิชาการจำนวน 132 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 201 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุน และสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขต วังไกลกังวล จากจำนวน 201 คน ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (ยูทริ ไกรวรรณ์. 2549 : 101) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ $\pm 5%$ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 166 คน ในจำนวน 166 คน เลือกลายสนับสนุนแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 69 คน แล้วที่เหลือ 97 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากสายวิชาการ

ตาราง 1 การแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายสนับสนุน	69	69
สายวิชาการ	132	97
รวม	201	166

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยผู้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประมวลสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (likert)

- 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เขียนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม แล้วรวบรวมแนวความคิดมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ใน 6 ด้าน คือ ด้านความต้องการทางกายภาพ จำนวน 10 ข้อ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม จำนวน 5 ข้อ ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 7 ข้อ ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จำนวน 10 ข้อ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ จำนวน 5 ข้อ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ จำนวน 7 ข้อ รวมทั้งหมด 44 ข้อ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพิ่มเติม และนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรง จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- | | |
|--|--|
| 4.1 นายมณฑล ฉายอรุณ | รองอธิการบดีวิทยาเขตวังไกลกังวล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ |
| 4.2 รองศาสตราจารย์รุ่งทิwa ชูทอง | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ |
| 4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิมไทย | ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ เม่งกว้าง | อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล |
| 4.5 อาจารย์จูงใจ แสงพันธุ์ | ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

5. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ จากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แล้วคัดเลือกข้อสอบถามที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป คือ คือ ด้านความต้องการทางกายภาพ จำนวน 10 ข้อ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม จำนวน 5 ข้อ ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 7 ข้อ ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จำนวน 10 ข้อ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ จำนวน 5 ข้อ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ จำนวน 7 ข้อ รวมทั้งหมด 44 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 30 คน โดยการนำแบบสอบถามไปให้กับกองกลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วันที่ 9 มิถุนายน 2551 และไปรับกลับคืนวันที่ 13 มิถุนายน 2551

7. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึง รองอธิการบดีประจำสำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวม 1 สัปดาห์
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 16 มิถุนายน 2551 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2551 รวมระยะเวลา 5 วัน โดยจัดทำบันทึกภายในไปยังงานบุคลากร ในการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล แบ่งเป็นสายสนับสนุน จำนวน 69 ฉบับ และสายวิชาการ จำนวน 97 รวมทั้งสิ้นจำนวน 166 ฉบับ
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนจากงานบุคลากร ได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.2 แบ่งเป็นสายสนับสนุนจำนวน 67 ฉบับ สายวิชาการ 91 ฉบับ

ตาราง 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

บุคลากร	จำนวนที่ส่ง (ฉบับ)	วันที่ส่งแบบสอบถาม	วันที่รับแบบสอบถามคืน	จำนวนที่ได้รับคืน (ฉบับ)
สายสนับสนุน	69	16 มิถุนายน 2551	20 มิถุนายน 2551	67
สายวิชาการ	97	16 มิถุนายน 2551	20 มิถุนายน 2551	91
รวม	166			158

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. จำแนกข้อมูลแบบสอบถามตามตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1 เพศ
 - 2.2 อายุ
 - 2.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 2.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2.6 รายได้ต่อเดือน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตรวจสอบให้คะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์แปรค่าคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC+

4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการในการปฏิบัติงานมาก

2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการในการปฏิบัติงานน้อย

1.00 – 1.49 คะแนน หมายความว่า มีความต้องการในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามตัวแปรอิสระ เพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยหาค่าทดสอบ ค่าที (t-test)

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการของตัวแปรอิสระ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546)

7. ในกรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในข้อ 6 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe's test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549)

8. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละ

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546 : 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation (S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546 : 65)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนข้อมูล

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตร IOC (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549 : 73)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของความพึงพอใจในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549 : 76)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α	คือ	ค่าความเชื่อมั่น
K	คือ	จำนวน ข้อ
S_i^2	คือ	ความแปรปรวนของแต่ละข้อ
S_t^2	คือ	ความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test (for independent samples) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549 : 107)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- test distribution
\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
n_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
df	แทน	ระดับชั้นความอิสระ

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of variance) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549 : 108)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution

MS_b แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

3.3 ถ้าผลทดสอบในข้อ 3.2 พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จะต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's test (ล้วน สายยศ ; และ อังคณา สายยศ. 2538 : 140)

$$S = \sqrt{(K - 1)F(\alpha; df_1 df_2)} \sqrt{MS_E \left[\frac{\sum_{j=1}^k (c_j)^2}{(j - 1) n_j} \right]}$$

เมื่อ S = ค่าวิกฤตของ Scheffe'

K = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน

MS_E = ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

C_j = สัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1...

n_j = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

$(\alpha; df_1 df_2)$ = เปิดค่า F ในตารางการแจกแจงค่า F ที่ α มีค่า .05 หรือ ที่ .01 และ df_1 คือค่า df_b ถ้าเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวหรือ df_c หรือ df_R ถ้าเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทิศทางใน ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือ df_w คือ df_E ค่าใดค่าหนึ่งนั่นเอง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล การวิเคราะห์ข้อมูลได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน F– distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ รายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ดังแสดงตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
1. เพศ		
1.1. ชาย	86	54.40
1.2. หญิง	72	45.60
รวม	158	100.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 35 ปี	99	62.70
2.2 36 -45 ปี	44	27.80
2.2 ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	15	09.50
รวม	158	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	28.50
3.2 ปริญญาตรี	74	46.80
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	39	24.70
รวม	158	100.00
4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
4.1 สายสนับสนุน	67	42.40
4.2 สายวิชาการ	91	57.60
รวม	158	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
5.1 ไม่เกิน 10 ปี	106	67.10
5.2 11 ปีขึ้นไป	52	32.90
รวม	158	100.00
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 ไม่เกิน 8,000 บาท	47	29.70
6.2 8,001 – 12,000 บาท	64	40.50
6.3 12,001 บาทขึ้นไป	47	29.70
รวม	158	100.00

ผลการวิเคราะห์ตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 158 คน จำแนกได้ดังนี้
 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
 วิทยาเขตวังไกลกังวล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเป็นเพศ
 หญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
 วิทยาเขตวังไกลกังวลส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 อายุ 36
 – 45 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 9.5

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
 มงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74
 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับสูง
 กว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
 มงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อย
 ละ 42.4 และสายสนับสนุนจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,000 – 12,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป และ ไม่เกิน 8,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล แยกเป็นรายด้าน

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	4.07	.58	มาก
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.88	.88	มาก
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.94	.85	มาก
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.07	.71	มาก
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	4.06	.77	มาก
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.90	.71	มาก
รวม	3.99	.60	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถจัดลำดับความต้องการเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความต้องการทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X} = 4.06$) และ ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ($\bar{X} = 3.88$)

2.2 การวิเคราะห์ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายข้อ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายข้อ ดังต่อไปนี้

2.2.1 การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการทางกายภาพ โดยรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความต้องการในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้าน
ความต้องการทางกายภาพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการทางกายภาพ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. จัดให้มีห้องทำงานตามลักษณะการปฏิบัติงาน	4.02	.87	มาก
2. จัดให้มีโต๊ะเก้าอี้ทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน	4.06	.81	มาก
3. จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานและได้คุณภาพมาตรฐาน	4.13	.76	มาก
4. จัดห้องทำงานปราศจากมลภาวะทางเสียง	4.02	.89	มาก
5. จัดแสงสว่างให้มีมาตรฐานสอดคล้องตามลักษณะ การปฏิบัติงานของบุคลากร	4.11	.73	มาก
6. ควรจัดให้มีระบบปรับอากาศที่มีอุณหภูมิ ไม่เกิน 25°	4.15	.77	มาก
7. ควรมีโทรศัพท์ติดต่อทั้งภายในและภายนอกที่ เหมาะสม	4.18	.79	มาก
8. จัดให้มีห้องน้ำที่สะอาด	4.11	.94	มาก
9. จัดให้มีการดูแลรักษาวัสดุสำนักงาน	4.02	.92	มาก
10. ควรจัดให้มีการปลูกต้นไม้และตามบริเวณ ที่เหมาะสม	3.93	1.02	มาก
รวม	4.07	.58	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการทางด้านความต้องการทางกายภาพ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการอยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก ควรมีโทรศัพท์ติดต่อทั้งภายใน
และภายนอกที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$) ควรจัดให้มีระบบปรับอากาศที่มีอุณหภูมิไม่เกิน 25° (\bar{X}
= 4.15) จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้คุณภาพมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.1$)
ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม โดยรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. มีการประชุมพิเศษของทุกตำแหน่งเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า	3.77	1.12	มาก
2. จัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	.99	มาก
3. มีเกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.85	1.00	มาก
4. ควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม	4.01	.96	มาก
5. จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม	3.91	.98	มาก
รวม	3.88	.88	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 6 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$) จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.91$) จัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยน่าจะเห็นความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. มีการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยตามความเหมาะสม	3.85	1.03	มาก
2. มีการจัดระบบประกันต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	3.81	1.01	มาก
3. มีการบรรจุงานตามลำดับการเข้าทำงาน	3.85	1.06	มาก
4. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	3.93	1.12	มาก
5. มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	3.99	1.09	มาก
6. ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ	4.05	.95	มาก
7. มีการจัดสวัสดิการคุ้มครองเมื่อครบเกษียณอายุ	4.12	1.00	มาก
รวม	3.94	.85	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 7 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีการจัดสวัสดิการคุ้มครองเมื่อครบเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.12$) ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.05$) มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. จัดให้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน	4.11	.97	มาก
2. มีการสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.18	.92	มาก
3. มีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ	4.11	.88	มาก
4. ควรมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	4.24	.85	มาก
5. มีการมอบหมายงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ	4.07	.93	มาก
6. มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในระดับเดียวกัน	3.84	1.05	มาก
7. จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคี	3.97	1.01	มาก
8. ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกๆระดับของการบังคับบัญชา	4.10	.95	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้คำปรึกษา	4.10	.91	มาก
10. บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	4.03	.94	มาก
รวม	4.07	.71	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 8 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ควรมีการสนับสนุนให้มี

การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.24$) มีการสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.18$) จัดให้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

2.2.5 การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการทางกายภาพ โดยรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี	4.07	.86	มาก
2. มีการร่วมกิจกรรมกับระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา	3.97	.93	มาก
3. มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน	4.07	.95	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน	4.16	.87	มาก
5. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ	4.04	.99	มาก
รวม	4.06	.77	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 9 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 4.16$) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี ($\bar{X} = 4.07$) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

2.2.6 การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.11	.91	มาก
2. ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ	4.03	.91	มาก
	3.99	.94	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.04	.90	มาก
4. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	4.04	.89	มาก
5. ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ	3.65	1.10	มาก
6. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.46	1.13	มาก
7. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน			
รวม	3.90	.71	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 10 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยอมรับ โดยรวม ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ ($\bar{X} = 4.04$) ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

3.1 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามเพศ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ระหว่างบุคลากรชาย และบุคลากรหญิง มาเปรียบเทียบกันโดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	เพศ						t	Prob.
	ชาย (N = 86)			หญิง (N = 72)				
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ		
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	4.03	.56	มาก	4.11	.61	มาก	- .807	.38
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.82	.83	มาก	3.96	.93	มาก	- .977	.33
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.91	.84	มาก	3.97	.86	มาก	- .446	.65
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.00	.71	มาก	4.15	.72	มาก	- 1.342	.18
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	4.05	.78	มาก	4.07	.77	มาก	- .214	.831
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.92	.73	มาก	3.87	.69	มาก	.391	.69
รวม	3.95	.59	มาก	4.02	.61	มาก	- .722	.47

ผลการวิเคราะห์ตาราง 11 พบว่า บุคลากรเพศชายมีความต้องการในปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน ($\bar{X} = 3.95$) และบุคลากรเพศชาย ($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ระหว่าง อายุไม่เกิน 35 ปี 36 – 45 ปี และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มาเปรียบเทียบกันโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of varianc โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	อายุ								
	ไม่เกิน 35 ปี (N =99)			ไม่เกิน 35 ปี (N =99)			ไม่เกิน 35 ปี (N =99)		
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	4.03	.59	มาก	4.15	.55	มาก	4.04	.63	มาก
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.75	.92	มาก	4.10	.78	มาก	4.09	.73	มาก
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.91	.86	มาก	4.02	.83	มาก	3.90	.84	มาก
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.04	.73	มาก	4.14	.72	มาก	4.08	.63	มาก
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	4.00	.78	มาก	4.16	.82	มาก	4.16	.51	มาก
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.88	.71	มาก	3.85	.73	มาก	4.20	.59	มาก
รวม	3.93	.59	มาก	4.07	.62	มาก	4.08	.54	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 12 พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

บุคลากร 36 – 45 ปี มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$)

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Prob.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	ระหว่างกลุ่ม		2	.448	0.22	0.64	0.52
	ภายในกลุ่ม		155	54.08	0.34		
	รวม		157	54.52			
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	ระหว่างกลุ่ม		2	4.24	2.12	2.78	0.06
	ภายในกลุ่ม		155	118.18	0.76		
	รวม		157	112.42			
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม		2	0.45	0.22	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม		155	113.46	0.73		
	รวม		157	113.91			
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	ระหว่างกลุ่ม		2	0.33	0.16	0.31	0.72
	ภายในกลุ่ม		155	80.95	0.52		
	รวม		157	81.28			
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม		2	0.99	0.49	0.82	0.44
	ภายในกลุ่ม		155	93.65	0.60		
	รวม		157	94.64			
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม		2	1.58	0.79	1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม		155	78.18	0.50		
	รวม		157	79.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		2	0.70	0.35	0.97	0.37
	ภายในกลุ่ม		155	56.09	0.36		
	รวม		157	56.80			

ผลการวิเคราะห์ตาราง 13 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มาเปรียบเทียบกันโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of varianc โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=45)			ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=45)			ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=45)		
	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	3.93	.53	มาก	3.93	.66	มาก	4.26	.51	มาก
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.70	.86	มาก	3.59	1.02	มาก	4.20	.67	มาก
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.78	.86	มาก	3.76	.94	มาก	4.17	.72	มาก
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	3.91	.77	มาก	4.08	.75	มาก	4.17	.71	มาก
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	3.91	.81	มาก	4.03	.80	มาก	4.18	.71	มาก
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.81	.81	มาก	3.88	.63	มาก	3.97	.69	มาก
รวม	3.84	.62	มาก	3.88	.63	มาก	4.16	.51	มาก

ผลการวิเคราะห์ตาราง 14 พบว่า

บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

บุคลากร ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ($\bar{X} = 4.08$)

บุคลากร ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางด้านกายภาพ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบระดับต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความต้องการของบุคลากร	แหล่งความ		df	SS	MS	F	Prob.
	แปรปรวน						
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	ระหว่างกลุ่ม		2	4.16	2.08	6.41**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	50.36	0.32		
	รวม		157	54.52			
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	ระหว่างกลุ่ม		2	12.43	6.21	8.75**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	109.99	0.71		
	รวม		157	122.42			
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม		2	6.37	3.18	4.59**	.01
	ภายในกลุ่ม		155	107.54	0.69		
	รวม		157	113.91			
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	ระหว่างกลุ่ม		2	1.85	0.92	1.80	.16
	ภายในกลุ่ม		155	79.43	0.51		
	รวม		157	81.28			
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม		2	2.02	1.01	1.69	.18
	ภายในกลุ่ม		155	92.62	0.59		
	รวม		157	94.64			
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม		2	0.65	0.32	0.64	.52
	ภายในกลุ่ม		155	79.11	0.51		
	รวม		157	79.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		2	3.51	1.75	5.11**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	53.28	0.34		
	รวม		157	56.80			

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 15 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม และ ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน อื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ เซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 16 - 19

ตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาดรี	สูงกว่า
		ปริญญาดรี		ปริญญาดรี
		3.84	3.88	4.16
ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.84	-	.03	.31*
ปริญญาดรี	3.88	-	-	.28*
สูงกว่าปริญญาดรี	4.16	-	-	-

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด สูงกว่าปริญญาดรี มีความต้องการโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาดรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีความต้องการโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาดรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางกายภาพ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.93	3.93	4.26
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	-	.00	.32**
ปริญญาตรี	3.93	-	-	.33**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.26	-	-	-

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทางกายภาพมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการ เพื่อความเจริญงอกงาม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปริญญาตรี		
		3.59	3.70	4.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.59	-	.11	.50**
ปริญญาตรี	3.70	-	-	.61**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	-	-	-

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทางกายภาพมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ความต้องการด้าน ความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาดรี	สูงกว่าปริญญาดรี
		ปริญญาดรี	3.78	4.17
ต่ำกว่าปริญญาดรี	3.76	-	.00	.39
ปริญญาดรี	3.78	-	-	.41*
สูงกว่าปริญญาดรี	4.17	-	-	-

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาดรี มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาดรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ระหว่าง สายสนับสนุน และสายวิชาการ มาเปรียบเทียบกันโดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน						t	Prob.
	สายสนับสนุน (N = 91)			สายวิชาการ (N = 67)				
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ		
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	3.81	.62	มาก	4.26	.48	มาก	-4.864**	.00
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.43	1.01	ปานกลาง	4.21	.58	มาก	-5.602**	.00
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.55	.91	มาก	4.22	.67	มาก	-5.060**	.00
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	3.87	.84	มาก	4.22	.56	มาก	-2.993**	.00
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	3.86	.90	มาก	4.21	.63	มาก	-2.704**	.00
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.64	.73	มาก	4.09	.63	มาก	-4.156**	.00
รวม	3.69	.64	มาก	4.20	.46	มาก	-5.492 **	.00

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันสายสนับสนุน มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.93$) ด้านอื่น ๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก บุคลากรสายวิชาการ มีความต้องการในปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ระหว่าง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มาเปรียบเทียบกันโดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติ						t	Prob.
	ไม่เกิน 10 ปี (N = 106)			ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (N = 52)				
	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ความ ต้องการ		
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	4.08	.58	มาก	4.04	.60	มาก	.378	.70
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.80	.89	มาก	4.05	.85	มาก	-1.643	.10
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.88	.87	มาก	4.06	.78	มาก	-1.301	.19
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.06	.75	มาก	4.10	.65	มาก	.387	.69
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	4.04	.76	มาก	4.09	.80	มาก	-.328	.74
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.92	.72	มาก	3.84	.68	มาก	.670	.50
รวม	3.96	.59	มาก	4.03	.61	มาก	-.659	.51

ผลการวิเคราะห์ตาราง 21 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ระหว่างรายได้ต่อเดือน

แตกต่างกัน มาเปรียบเทียบกันโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยรวมและแยกเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความต้องการในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน								
	ไม่เกิน 8,000 บาท (N = 47)			8,001 – 12,000 บาท (N = 64)			12,001 บาทขึ้นไป (N = 47)		
	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ	\bar{X}	S.D	ระดับความต้องการ
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	4.08	.58	มาก	4.13	.60	มาก	4.04	.60	มาก
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	3.80	.89	มาก	4.02	.87	มาก	4.05	.85	มาก
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	3.88	.87	มาก	4.11	.82	มาก	4.06	.78	มาก
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	4.06	.75	มาก	4.23	.65	มาก	4.10	.65	มาก
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	4.04	.76	มาก	4.15	.70	มาก	4.09	.80	มาก
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	3.92	.72	มาก	4.08	.73	มาก	3.84	.68	มาก
รวม	3.96	.59	มาก	4.12	.58	มาก	4.03	.61	มาก

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท 8,001 – 12,000 บาท และตั้งแต่ 12,001 บาท ขึ้นไปมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบระดับต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความต้องการของบุคลากร	แหล่งความ		df	SS	MS	F	Prob.
	แปรปรวน						
1. ด้านความต้องการทางกายภาพ	ระหว่างกลุ่ม		2	2.34	1.17	3.48*	.03
	ภายในกลุ่ม		155	52.18	0.33		
	รวม		157	54.52			
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม	ระหว่างกลุ่ม		2	19.36	9.68	14.55**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	103.06	0.66		
	รวม		157	122.91			
3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม		2	15.85	7.92	12.52**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	98.06	0.63		
	รวม		157	113.91			
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ	ระหว่างกลุ่ม		2	7.42	3.71	7.78**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	73.86	0.47		
	รวม		157				
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม		2	4.70	2.35	4.05**	.01
	ภายในกลุ่ม		155	89.93	0.58		
	รวม		157	94.64			
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม		2	5.68	2.84	5.94**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	74.08	0.47		
	รวม		157	79.76			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		2	7.90	3.95	12.52**	.00
	ภายในกลุ่ม		155	48.90	0.31		
	รวม		157	56.80			

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 22 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ไม่เกิน 8,000 บาท 8,001 – 12,000 บาท และตั้งแต่ 12,001 ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการในการปฏิบัติงานคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's test) ปรากฏดังตาราง 24 - 28

ตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 8,000	8,001 –	ตั้งแต่ 12,001
		บาท	12,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.88	4.13	4.17
ไม่เกิน 8,000 บาท	3.88	-	.47**	.50**
8,001 – 12,000 บาท	4.13	-	-	.02
ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป	4.17	-	-	-

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 24 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ บุคลากรที่มีรายได้ 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการ เพื่อความเจริญงอกงาม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 8,000	8,001 –	ตั้งแต่ 12,001
		บาท	12,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.36	4.02	4.21
ไม่เกิน 8,000 บาท	3.36	-	.66**	.85**
8,001 – 12,000 บาท	4.02	-	-	.18
ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป	4.21	-	-	-

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 25 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีรายได้ 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการ ได้รับความมั่นคงปลอดภัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 8,000	8,001 –	ตั้งแต่ 12,001
		บาท	12,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.45	4.11	4.19
ไม่เกิน 8,000 บาท	3.45	-	.65**	.73**
8,001 – 12,000 บาท	4.11	-	-	.08
ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป	4.19	-	-	-

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 26 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีรายได้ 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 27 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการ ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 8,000	ตั้งแต่ 12,001	8,001 – 12,000
		บาท	บาทขึ้นไป	บาท
		3.74	4.18	4.23
ไม่เกิน 8,000 บาท	3.74	-	.44**	.49**
ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป	4.18	-	-	.05
8,001 – 12,000 บาท	4.23	-	-	-

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 27 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีรายได้ ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 8,000	8,001 –	ตั้งแต่ 12,001
		บาท	12,000 บาท	บาทขึ้นไป
		3.80	4.15	4.20
ไม่เกิน 8,000 บาท	3.80	-	.65**	.73**
8,001 – 12,000 บาท	4.15	-	-	.08
ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป	4.20	-	-	-

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 28 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีรายได้ 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการ ใ้ได้รับยอมรับ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 8,000	ตั้งแต่ 12,001	8,001 – 12,000
		บาท	บาทขึ้นไป	บาท
		3.63	3.92	4.08
ไม่เกิน 8,000 บาท	3.63	-	.28	.45**
ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป	3.92	-	-	.16
8,001 – 12,000 บาท	4.08	-	-	-

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการได้รับการยอมรับ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านความต้องการได้รับความยอมรับ มีบุคลากรตอบแบบสอบถามปลายเปิดทั้งสิ้น จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.54 โดยใช้วิธีการเสนอในรูปแบบความถี่ ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 การรวบรวมความต้องการและข้อเสนอแนะของความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกล

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ด้านความต้องการทางกายภาพ			
1	ควรจัดห้องทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานของแต่ละงาน	19	12.02
2	ควรมีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับข้อมูลต่าง ๆ ได้ครบถ้วน	21	13.29
3	ควรจัดภูมิทัศน์บริเวณนอกโดยรอบให้เรียบร้อยงามตา รวมทั้งสภาพภายในสำนักงานให้อากาศเหมาะสมและเอื้ออำนวยความสะดวกทั้งบุคลากรทั้งบุคลากรและผู้มาติดต่องาน	13	8.22
ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม			
1	มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	15	9.49
2	ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	24	15.18
3	ควรเลือกบุคคลที่ทุกคนยอมรับขึ้นในตำแหน่งหัวหน้างาน	12	7.59
4	ให้มีการฝึกอบรม และศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ บ้าง	9	5.69
ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย			
1	ควรมีการประเมินผลงานและติดตามผลจากการปฏิบัติงานโดยใช้คณะกรรมการประเมินผล	15	9.49
2	ผู้บริหารระดับต้นควรมีความยุติธรรมและมีความโปร่งใส	11	6.96

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ			
1	ควรให้บุคลากรสายสนับสนุนมีโอกาสศึกษาดูงานนอกสถานที่	18	11.39
2	ควรให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นภาคการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง	14	6.32
3	สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	34	21.51
4	ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่จบ	27	17.08
5	ควรมีการสนับสนุนทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในสายสนับสนุนและสายวิชาการ ให้เสมอภาคกัน	12	7.59
6	ควรมีการมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้และความสามารถ	8	5.06
ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์			
1	ควรมีการกระจายรายได้พิเศษให้ทั่วถึงกันทั้งหน่วยงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	21	13.29
2	ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นประจำทุก ๆ ปี	16	10.12
3	ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดี ให้เป็นตัวอย่างกับเพื่อนร่วมงาน	9	5.69
ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ			
1	ควรให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจต่อการปฏิบัติงานเอง เพื่อเป็นการรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติ	8	5.06
2	เพื่อนร่วมงานต่างแผนกควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกรณีที่ต้องมีการประสานงานกัน	13	8.22
3	ควรมีการประชุมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร	11	6.96
4	ควรดูที่ผลการปฏิบัติงานมิใช่อายุหรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน	23	14.55
5	ควรเลือกบุคคลที่ทุกคนยอมรับขึ้นในตำแหน่งหัวหน้างาน	12	7.59

ผลการวิเคราะห์ตาราง 30 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีดังนี้

1. ด้านความต้องการทางกายภาพ ข้อที่บุคลากรมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับข้อมูลต่าง ๆ รองลงมาคือ ควรจัดห้องทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานของแต่ละงาน รองลงมา

2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ข้อที่บุคลากรมีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รองลงมาคือ มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

3. ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ข้อที่บุคลากรมีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีการประเมินผลงานและติดตามผลจากการปฏิบัติงานโดยใช้คณะกรรมการประเมินผล รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้นควรมีความยุติธรรมและมีความโปร่งใส

4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ข้อที่บุคลากรมีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่จบ

5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ข้อที่บุคลากรมีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีการกระจายรายได้พิเศษให้ทั่วถึงกันทั้งหน่วยงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นประจำทุก ๆ ปี

6. ด้านความต้องการทางด้านการยอมรับ ข้อที่บุคลากรมีข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรดูที่ผลการปฏิบัติงานมิใช่อายุหรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานต่างแผนกควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกรณีที่ต้องมีการประสานงานกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ย่อมต้องมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรโดยตรง เพราะต้องมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เนื่องจากบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเขาจะมีความต้องการซึ่งเป็นต้นตอหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมต่าง ๆ กันไป และซ้ำยังมีลักษณะซับซ้อนสับสน ดังนั้นพึงระวังเสมอว่า การปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนนั้น ต้องกระทำโดยพิจารณาถึงบุคคลนั้น ๆ อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม ความต้องการ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ ความตั้งใจ ความสนใจ อารมณ์ ภูมิหลังส่วนตัว ความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งการสั่งสมทางสังคมเป็นต้นอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์แต่ละคนที่ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มจะมีความต้องการ มีคุณค่าที่แตกต่างกัน มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและความต้องการนั้นก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมีแรงผลักดันให้เกิดการทำงานแล้ว เขาเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานของแต่ละคน เกิดความสบายใจ มีอารมณ์ในการทำงาน อันได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน แล้วส่งผลต่อกำลังขวัญในการทำงานของกลุ่มในองค์กรทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรในองค์กรนั้น มีความแตกต่างกันออกไปจากเดิมอาจทำให้ความต้องการในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของมนุษย์โดยธรรมชาติแล้วจะมีความแตกต่างกันออกไปมากมาย หลายประการ บางคนอยากทำงานเพราะต้องการมีความมั่นคงในอาชีพ และมีสังคมเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน แต่บางคนกลับต้องการทำงานที่มีคุณค่าสมกับความรู้ที่ร่ำเรียนมา มากกว่าเงินเดือนเพียงอย่างเดียว และะตลอดเวลาที่ผ่านไป ความต้องการเหล่านี้จะมีการปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ สุดแต่ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่พัฒนาและเป็นไป

การศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนของการวิจัยและผลสรุปดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

1.3 เพื่อรวบรวมความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหารจัดการงานบุคคล และช่วยในการวางแผนและตัดสินใจของ หัวหน้างาน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล รวมจำนวนทั้งสิ้น 166 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำนวนทั้งสิ้น 166 คน ตั้งแต่วันที่ 16 – 20 มิถุนายน 2551 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล โดยผู้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประมวลสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (likert) โดยมีการกำหนดค่าการให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความต้องการในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความต้องการในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความต้องการในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความต้องการในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เขียนแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึง รองอธิการบดีประจำสำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวม 1 สัปดาห์
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 16 มิถุนายน 2551 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2551 รวมระยะเวลา 5 วัน โดยจัดทำบันทึกภายในไปยังงานบุคลากร ในการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล แบ่งเป็นสายสนับสนุน จำนวน 69 ฉบับ และสายวิชาการ จำนวน 97 รวมทั้งสิ้นจำนวน 166 ฉบับ
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนจากงานบุคลากร ได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 158 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.2 แบ่งเป็นสายสนับสนุนจำนวน 67 ฉบับ สายวิชาการ 91 ฉบับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาครบแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical package for the Social Sciences / Personal / Computer plus) โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
3. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอิสระโดยหาค่าร้อยละ
 - 3.1 เพศ
 - 3.2 อายุ
 - 3.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

3.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

3.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3.6 รายได้ต่อเดือน

4. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นรายชื่อและรายด้าน

5. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามตัวแปร เพศ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent)

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์แปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One- Way ANOVA)

7. ใช้วิธีการของ (Scheffe's test) ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของตัวแปรซึ่งพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำนวน 158 คน เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเป็นเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6

1.2 อายุ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

1.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นสายวิชาการ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 และสายสนับสนุนจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

1.6 รายได้ต่อเดือน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 – 12,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป และไม่เกิน 8,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความต้องการทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.94$) และด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความต้องการทางกายภาพ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ควรมีโทรศัพท์ติดต่องานทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$) ควรจัดให้มีระบบปรับอากาศที่มีอุณหภูมิไม่เกิน 25° ($\bar{X} = 4.15$) จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้คุณภาพมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก

2.2 ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.01$) จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.91$) จัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการจัดสวัสดิการคุ้มครองเมื่อครบเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.12$) ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ

($\bar{X} = 4.05$) มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก

2.4 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ควรมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.24$) มีการสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.18$) จัดให้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก

2.5 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X} = 4.16$) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี ($\bar{X} = 4.07$) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก

2.6 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ ($\bar{X} = 4.04$) ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีความต้องการในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและหญิง มีความต้องการในปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม และ ด้านความต้องการได้รับ

ความมั่นคงปลอดภัย มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3.1 ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีการศึกษาระดับสูงสุด สูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการโดยรวมมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

3.3.2 ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทางกายภาพมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

3.3.3 ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการทางกายภาพมากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

3.3.4 ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

3.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน สายสนับสนุน และสายวิชาการ มีความต้องการในปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า บุคลากร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า บุคลากร ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท 8,001 – 12,000 บาท และตั้งแต่ 12,001 ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการทางกายภาพ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เหลือมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3.6.6 ผลการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001 – 12,000 บาท มีความต้องการได้รับการยอมรับ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ อื่น ๆ ไม่แตกต่าง

4. การรวบรวมความต้องการและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ดังนี้

4.1 ด้านความต้องการทางกายภาพ ข้อที่ลูกค้ำมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควร มีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับข้อมูลต่าง ๆ รองลงมาคือ ควร จัดห้องทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานของแต่ละงาน รองลงมา

4.2 ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ข้อที่ลูกค้ำมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รองลงมาคือ มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

4.3 ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ข้อที่ลูกค้ำมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการประเมินผลงานและติดตามผลจากการปฏิบัติงานโดยใช้คณะกรรมการประเมินผล รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับต้นควรมีความยุติธรรมและมีความโปร่งใส

4.4 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ข้อที่ลูกค้ำมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่จบ

4.5 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ข้อที่ลูกค้ำมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการกระจายรายได้พิเศษให้ทั่วถึงกันทั้งหน่วยงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นประจำทุก ๆ ปี

4.6 ด้านความต้องการทางการยอมรับ ข้อที่ลูกค้ำมีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรดูที่ผลการปฏิบัติงานมิใช่อายุหรือประสบการณ์ของ ผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานต่างแผนกควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกรณีที่ต้องมีการประสานงานกัน

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีความต้องการในด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญ

งอกงาม ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ซึ่งสามารถแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความต้องการทางกายภาพ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนห้องทำงานใหม่ เนื่องจากในปัจจุบันบางห้องยังไม่มีความพร้อมของพื้นที่ โต๊ะเก้าอี้ และ อุปกรณ์เครื่องมือเสียงรบกวน แสงสว่าง อุณหภูมิภายในห้องทำงาน เครื่องมือที่ใช้ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 102) กล่าวว่า การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) พนักงานจะรู้สึกว่างานที่เขาทำเป็นงานที่ดี มีความสะดวกส่วนตัวและมีความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมากกว่าสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย เช่น ร้อนเกินไป แสงไม่พอ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ใกล้บ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ทั้งสายสนับสนุน และสายวิชาการ มีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ต้องการให้มีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ควรมีการจัดให้มีระบบการสรรหาที่มีคุณธรรม และจัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความต้องการในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป บุคลากรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น ก็เมื่อในงานนั้น ๆ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ และในปัจจุบันระบบราชการไทยก็ยังมีระบบอุปถัมภ์ ซึ่งอาจทำให้เกิดความต้องการในการปฏิบัติงานและไม่ต้องการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดีเยาว์ (2516 : 196) ที่กล่าวว่า กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารส่วนมากไม่แน่นอนชัดเจน และจะกระทำตามความคิดเห็นของผู้พิจารณาและผู้มีอำนาจสูงกว่าเท่านั้น

1.3 ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งมีระบบและระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ดังนั้น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะทราบดีถึง อัตราเงินเดือน

ที่ได้ซึ่งจะได้ตามวุฒิการศึกษาที่สมัครในตำแหน่งนั้น ๆ การทดลองงาน การบรรจุเข้าทำงาน การเกษียณอายุราชการ และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะมีให้ตามความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ ปริญญาบัตร วังศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 156). ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารงานแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดและสรรหา รวมทั้งบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนในการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

1.4 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เป็นมหาวิทยาลัยใหม่ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น บุคลากรจึงมีความต้องการในการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น ต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ ต้องการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ เพราะว่าความพึงพอใจนั้นถือได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดย่อมมีความต้องการในขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ซลิตา ศรมณี และ พูนศรี สงวนชีพ (2526 : 199-120) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังมุ่งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานให้พนักงานมีกำลังใจ มีใจรักงาน มีความคิดริเริ่มในการที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้แล้ว การเจริญเติบโตที่รวดเร็วทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ประกอบกับการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนประชากร ได้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเรื่องการแข่งขันทางการศึกษา การประกอบอาชีพ หน้าที่การงาน การดำรงชีวิต จึงเป็นเหตุให้บุคลากรที่มีความต้องการที่จะศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ทั้งนี้ที่จะนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาหรือการฝึกอบรม มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.5 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสภาพของบุคลากรของแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ จะมีสภาพที่มีความแตกต่างกันหลาย ๆ อย่าง เช่น อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ก็เป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องจัดให้มีกิจกรรม

เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเริ่มการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2533 : 249) ที่กล่าวว่า การได้รับมอบหมายหน้าที่ ที่ได้รับกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบคือ การผูกพัน ความรับผิดชอบเกิดขึ้นได้เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย

1.6 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ และ ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อมีระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ย่อมจะมีความต้องการที่สูงขึ้น ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร และยังเป็น การบอกถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน และยังสามารถทำให้เกิดความร่วมมือจาก ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑา แสงชัน (2548 : 90) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959 : 60) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปปรากฏผลดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ที่มีเพศต่างกัน คือเพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และเมื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบพบว่า เพศหญิงมีระดับความต้องการในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในปัจจุบันลักษณะงานทุกตำแหน่งหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นงานสอน และงานสำนักงาน ที่ทั้งเพศชาย และเพศหญิง สามารถจะปฏิบัติงานร่วมกันได้ ทำให้บุคลากรเพศหญิง

มีความต้องการในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตน์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ระบุว่า ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ นั้น ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 :112) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ที่มีอายุต่างกัน คือไม่เกิน 35 ปี 36 - 45 ปี และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อายุอาจไม่มีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีอายุที่หลากหลาย แตกต่างกันไป บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ไม่ได้หมายความว่ามีความต้องการแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 36 -45 ปี และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นมีเหมือน ๆ กันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547 : 172 -173) 1.ความต้องการทางด้านร่างกายและสรีรวิทยา 2.ความต้องการด้านความปลอดภัย 3.ความต้องการความรู้และการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม 4.ความต้องการความรู้และการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม 5.ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล จำเป็นต้องใช้คุณวุฒิที่หลากหลาย เพราะลักษณะงานในแต่ละงานมีความแตกต่างกันตามความจำเป็นของงานนั้น ๆ และการที่บุคลากรมีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัันนี้ ทำให้มีระดับความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จงกลณี เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัลมาห์ (Almah. 1978 : 1402-A) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบียพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่เป็นศาสตราจารย์จะมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศ มากที่สุด

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายวิชาการ ซึ่งจะมีลักษณะงานแตกต่างกันกับบุคลากรสายสนับสนุน จึงน่าจะทำให้บุคลากรมีทัศนคติ ต่องานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตรีภูมชิวพานิตต์ (2541 : บทคัดย่อ) ผลวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ไม่เกิน 10 ปี ดังนั้นบุคลากรจึงมีความต้องการในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ สุขประเสริฐ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามสภาพ ปรากฏว่า ผู้มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือมัธยมหรือเทียบเท่าระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญาตามลำดับ พนักงานช่างที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด 10 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับ

2.6 บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เนื่องจากมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการด้านผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วาเลซ (Valez. 1972 : 977-A) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูลมีสถานภาพของงานการบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล เลียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ

3.1 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้แก่ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และคุณวุฒิ และทักษะต่าง ๆ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นการวางแผนให้บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นระยะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่าง ๆ ไว้วงหน้า ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในอนาคตได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสร้างเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารและหน่วยงานอีกด้วย

3.2 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้น ประการหนึ่งคือความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น คนที่มีความต้องการยอมรับจากสังคมมาก มักเป็นคนที่มึลักษณะโอนอ่อนต่อสังคม การยกย่องและการยอมรับรับถือ รวมถึงการทำงานจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะการทำงานในสังคมเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ดังนั้น ควรเน้นให้บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีภายในหน่วยงานเดียวกัน

3.3 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ค้บบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารสมควรให้ความสำคัญกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน ยังเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงาน และยังสร้างความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน จะส่งผลสำเร็จให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. ด้านความต้องการทางกายภาพ ควรจัดโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์เพื่อที่จะสามารถติดต่อได้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน
3. ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นนธรรมและมีความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ควร มีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีการสนับสนุนทุนให้ให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกทางหนึ่ง
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ควรมีการบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และให้มีการประสานงานกันในการดำเนินงานมีความสะดวกเพิ่มมากขึ้น
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ควรยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไป

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างสายสนับสนุน และสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล กับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบทัศนคติของกลุ่มบุคคลทำงานในสภาพที่เหมือนกันแต่แตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่ม จะได้นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์
เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- _____. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสาร
และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กิติมา ปรีดีดีลภ. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ :
- จنگลณี เจริญสุข. (2541). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ. (2544). *ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์ ; ชินรัตน์ สมสืบ ; และ พูนศิริ วัจนภูมิ. (2538). *จิตวิทยาบริการ*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชยุตพงษ์ สุจิตรานนท์. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา).มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- ชลิดา ศรมณี และ พูนศรี สงวนชีพ. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ :
แสงจันทร์การพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต การพิมพ์.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพนม เมืองแมน ; และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2537). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง
มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ สินสืบผล. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ประภาส เกตุแก้ว. (2546). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของฝ่าย
ทะเบียนรถ สำนักงานขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พรรณี ชูทัย ; เจนจิต. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ดันอ้อแกรมมี จำกัด.
- พรศักดิ์ ตรีกุลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญาานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี ราวีศรี. (2545). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัย
บูรพา.ปัญหาพิเศษ รปม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล อุ่นโรจน์. (2546). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการรับชำระเงิน ณ สำนักงาน
บริการโทรศัพท์ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑา แสงชัย. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์.คอ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธ ไกยวรรณ.(2549) สถิติเพื่อการวิจัย.พิมพ์ครั้งที่ 2 ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ :
พิมพ์ดีจำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2548). พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- รังสิมา เหลืองอ่อน.(2549). ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก
จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ.(2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นจัดพิมพ์.

- วัลย์ภรณ์ วชิรเชื่อนพันธ์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล
จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วงเดือน ผ่องแผ้ว. (2545). ความพึงพอใจในการเรียนสาขาวิชาการบัญชีของนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรีนติ้ง เฮ้าส์.
_____. (2527). หลักการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ. โอ เอส พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
_____. (2545). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
นำอักษรการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ฤกษ์บุปผา. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระ
หฤทัยของพระเยซูเจ้า. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกาญจนบุรี. ในพระบรมราชูปถัมภ์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุรียา ปานเพ็ง. (2546). ความต้องการในการพัฒนาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์.(2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สหัส พุทธสุชา.(2545). ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของ
ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เมธาวิทยากุล. (2534). ปรัชญาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เสนาะ ตีเขาวี. (2516). *การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้า.

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนเตอร์ แฮ้าส์.

เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Frederick Herzberg and others. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John wiley.

Valez, Gillerno V. (1971). A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University. *Dissertation Abstracts International*. 31(9) : 1249-A

Almah, B ; & Abdulrahman, E. (1987). An Investigation of the degree of job satisfaction among University Faculty in Saudi Arabian Universities. *Dissertation Abstracts International*, 48 (12),1402-A

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 0519.12/3853



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

เนื่องด้วย นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จ้าวรรณ เม่งก่วง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-2911-334

ที่ ศธ 0519.12/3 ๒๕๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ ๗ เมษายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

เนื่องด้วย นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ รุ่งทิวา ชูทอง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-7528-799

ที่ ศธ 0519.12/3 ๖ ๗ ๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๗ เมษายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพีร์ ลิมไทย

เนื่องด้วย นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ .

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-7528-799

ที่ ศธ 0519.12/3853



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

เนื่องด้วย นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรุวรรณ เม่งแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติศาสตร์ โทรศัพท 081-2911-334

ที่ ศธ 0519.12/44/5



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๐ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์จุงใจ แสงพันธ์

เนื่องด้วย นางพัสนิ จันทรสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพัสนิ จันทรสวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

ที่ ศธ 0519.12/3853



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

เนื่องด้วย นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรุวรรณ เม่งก่วง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญเสีรี จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-2911-334

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตวังไกลกังวล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตวังไกลกังวล

ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ไม่เกิน 35 ปี

2.2 36 – 45 ปี

2.3 ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

4.1 สายสนับสนุน

4.2 สายวิชาการ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.1 ไม่เกิน 10 ปี

5.2 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

6.1 ไม่เกิน 8,000 บาท

6.2 8,001 – 12,000 บาท

6.3 ตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ต้องการมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ต้องการมาก	ให้	4	คะแนน
ต้องการปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ต้องการน้อย	ให้	2	คะแนน
ต้องการน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการทางกายภาพ					
1. จัดให้มีห้องทำงานตามลักษณะการปฏิบัติงาน					
2. จัดให้มีโต๊ะเก้าอี้ทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน					
3. จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้คุณภาพมาตรฐาน					
4. จัดห้องทำงานปราศจากมลภาวะทางเสียง					
5. จัดแสงสว่างให้มีมาตรฐานสอดคล้องตามลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร					
6. ควรจัดให้มีระบบปรับอากาศที่มีอุณหภูมิไม่เกิน 25°					
7. ควรมีโทรศัพท์ติดต่อทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม					
8. จัดให้มีห้องน้ำที่สะอาด					
9. จัดให้มีการดูแลรักษาวัสดุสำนักงาน					
10. ควรจัดให้มีการปลูกต้นไม้และตามบริเวณที่เหมาะสม					

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม					
11. มีการประเมินเทศของทุกตำแหน่งเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า					
12. จัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13. มีเกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. การมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
15. จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม					
ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย					
16. มีการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยตามความเหมาะสม					
17. มีการจัดระบบประกันต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย					
18. มีการบรรจุงานตามลำดับการเข้าทำงาน					
19. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม					
20. มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน					
21. การจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ					
22. มีการจัดสวัสดิการคุ้มครองเมื่อครบเกษียณอายุ					

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ					
23. จัดให้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน					
24. มีการสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
25. มีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ					
26. ควรมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ					
27. มีการมอบหมายงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ					
28. มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในระดับเดียวกัน					
29. จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคี					
30. ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับของการบังคับบัญชา					
31. ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้คำปรึกษา					
31. บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ					
ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์					
33. มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี					
34. มีการร่วมกิจกรรมกับระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา					
35. มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน					
36. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน					
37. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกระดับ					

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ					
38. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
39. ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ					
40. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
40. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
42. ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ					
43. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
44. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์
 นิสิตปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ศธ 0519.12/3799



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 เมษายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตศาลายา

เนื่องด้วย นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-2911-334

ที่ ศธ 0519.12/3800



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 เมษายน 2551

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีประจำสำนักงาน วิทยาเขตวังไกลกังวล

เนื่องด้วย นางพัสนิ จันทรสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุน และสายวิชาการ ในเขต 2, เขต 3 และ เขต 4 ตอบแบบสอบถามความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอบขออนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางพัสนิ จันทรสวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-2911-334



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล โทร 4008
 ที่ วันที่ 16 มิถุนายน 2551
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้างานบุคลากร

เนื่องด้วยดิฉัน นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ดิฉันได้นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำเรียนรองอธิการบดีประจำสำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้ ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ท่านแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 166 ฉบับ แบ่งเป็นสายสนับสนุนจำนวน 69 ฉบับ สายวิชาการจำนวน 97 ฉบับ ตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางพัสนีย์ จันทร์สวัสดิ์)

ภาคผนวก ง
ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านความต้องการทางกายภาพ						
1. จัดให้มีห้องทำงานตามลักษณะการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
2. จัดให้มีโต๊ะเก้าอี้ทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน	1	1	1	1	1	1.00
3. จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้คุณภาพมาตรฐาน	1	1	1	1	1	1.00
4. จัดห้องทำงานปราศจากมลภาวะทางเสียง	1	1	1	1	1	1.00
5. จัดแสงสว่างให้มีมาตรฐานสอดคล้องตามลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	1.00
6. ควรจัดให้มีระบบปรับอากาศที่มีอุณหภูมิไม่เกิน 25°	1	1	1	1	1	1.00
7. ควรมีโทรศัพท์ที่ติดต่อกันทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม	0	1	1	1	1	0.80
8. จัดให้มีห้องน้ำที่สะอาด	1	0	1	1	1	0.80
9. จัดให้มีการดูแลรักษาวัสดุสำนักงาน	1	1	1	0	1	0.80
10. ควรจัดให้มีการปลูกต้นไม้และตามบริเวณที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00
ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม						
11. มีการปฐมนิเทศของทุกตำแหน่งเพื่อให้ทราบความก้าวหน้า	1	1	1	1	1	1.00
12. จัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00
13. มีเกณฑ์ประเมินผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00
14. ควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม	1	1	1	1	1	1.00
15. จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม	1	1	1	1	1	1.00

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย						
16. มีการจัดสวัสดิการที่พิกอาศัยตามความเหมาะสม	1	1	1	0	0	0.60
17. มีการจัดระบบประกันต่าง ๆ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1	1	1	0	1	0.80
18. มีการบรรจุนตามลำดับการเข้าทำงาน	1	1	0	1	1	0.80
19. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	1	1	1	1	1	1.00
20. มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00
21. ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ	1	1	1	1	1	1.00
22. มีการจัดสวัสดิการคุ้มครองเมื่อครบเกษียณอายุ	1	1	1	1	1	1.00
ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ						
23. จัดให้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน	1	1	1	1	1	1.00
24. มีการสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00
25. มีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00
26. ควรมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1.00
27. มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ	1	0	1	1	1	0.80
28. มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในระดับเดียวกัน	1	1	0	1	1	0.80
29. จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคี	1	1	1	1	1	1.00
30. ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับของการบังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00
31. ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถให้คำปรึกษา	1	1	1	1	1	1.00
32. บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	1	1	1	1	1	1.00
ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์						
33. มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี	1	1	1	1	1	1.00
34. มีการร่วมกิจกรรมกับระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1.00
35. มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	1.00
36. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน	1	1	1	1	1	1.00
37. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกระดับ	1	1	1	1	1	1.00

ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ						
38. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00
39. ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ	1	1	1	1	1	1.00
40. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	1	1.00
41. มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
42. ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของ บุคลากรแต่ละระดับ	1	1	1	1	1	1.00
43. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1	1	1	1	1	1.00
44. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.00

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางพัสดณี จันทรสวัสดิ์
วันเดือนปีเกิด	17 กรกฎาคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/176 ซ.หมู่บ้านสมอโพรง ถ.คันคลอง อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการโรงแรม) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตวังไกลกังวล
พ.ศ. 2541	ปริญญาตรี (สาขาการจัดการทั่วไป) จากสถาบันราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกธุรกิจศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ