

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรนิตย์ ญาณศิริ

๒๘ ต.ค. ๒๕๓๙

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

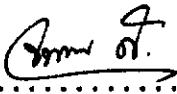
มีนาคม ๒๕๓๙

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

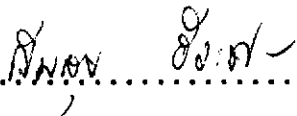
B. 500 61

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

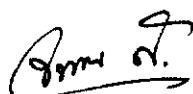
.....ประธาน

(ดร.จารุวรรณ สุกคุ)

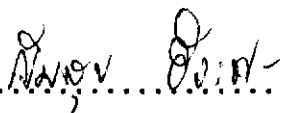
.....กรรมการ

(ดร.สมสุข วีระพิจิตร)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ดร.จารุวรรณ สุกคุ)

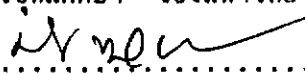
.....กรรมการ

(ดร.สมสุข วีระพิจิตร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.สนั่น ประจงจิตร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่...๕...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือของ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู่
ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร กรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุง
สำนวนภาษาในการเขียนเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.สนั่น ประจงจิตร
กรรมการสอบซึ่งได้ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ตลอดจนขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้
ทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สุนันท์ ศลโกสุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพล มงคลพิทักษ์สุข รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์
วชิรปรีชาพงษ์ อาจารย์ ดร.สนั่น ประจงจิตร ที่กรุณาตรวจแก้ไขและแนะนำการสร้างแบบ
สอบถาม ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ อาจารย์ ข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
และอาจารย์ ข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน
ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น
อย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ คุณพูลศิลป์ เกษร คุณพิมพ์พร ทะกอง และคุณนิตยา แก้วเล็ก
ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ รวมทั้งให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีความ
สำคัญมากในระหว่างการทำปริญญานิพนธ์

นอกจากนี้ ยังมีบุคคลอื่นอีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามได้ทั้งหมด ที่มีส่วน
ช่วยเหลือให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา
 ณ โอกาสนี้

และสุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบถึงพระคุณของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ญาติ
ที่ น้อง ที่ให้ความรู้ ให้กำลังใจ และกำลังทรัพย์ สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา
อันพระคุณหาที่เปรียบมิได้

อรนิตย์ ญาณศิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
งานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน.....	12
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	69
	กลุ่มตัวอย่าง.....	69
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
	การอภิปรายผล.....	74
	ข้อเสนอแนะ.....	81
	บรรณานุกรม.....	83
	ภาคผนวก.....	92
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์การตรวจแบบสอบถาม	
	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	95
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม	
	แบบสอบถามสำหรับข้าราชการ.....	97
	ภาคผนวก ค ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและตารางค่าความเชื่อมั่น	
	ของแบบสอบถาม.....	111

ประวัติย่อผู้วิจัย.....	115
-------------------------	-----

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร.....	38
2	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ.....	40
3	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน.....	50
4	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	51
5	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	53
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	55
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะงาน.....	57

8	การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด.....	59
9	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	61
10	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	63
11	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	65
12	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะงาน.....	67
13	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	112
14	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานตามแนว
ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก..... 23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแหล่งผลิตผู้มีความรู้ระดับสูงเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม ทั้งในองค์กรรัฐบาล และเอกชน (สวัสดี สกุลไทย และเกษม สุวรรณกุล. 2525 : 166) มหาวิทยาลัยมีภารกิจหลัก 4 ประการคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2530 : 11)

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุจุดหมายตามภารกิจหลัก 4 ประการดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ โดยแบ่งภาระความรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบริการ และด้านธุรการ ซึ่งต้องอาศัยสมรรถภาพในการบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยด้วย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เดิมเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา มีการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาแต่เพียงสาขาเดียว ต่อมาได้รับการสถาปนาให้เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ทำหน้าที่ให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 112 วันที่ 29 มิถุนายน 2517) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เดิมมีวิทยาเขต 8 แห่ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ ได้แก่ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา และแบ่งส่วนราชการตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2525 ดังนี้ สำนักงานอธิการบดี คณะแพทยศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันทักษิณคดีศึกษา สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา และสำนักหอสมุด
กลาง (ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ 99 ตอนที่ 191 วันที่ 25 ธันวาคม 2525)
นอกจากนี้ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2526 ให้แบ่งส่วนราชการของสำนักงานอธิการบดีดังนี้
คือ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต กองคลัง กองแผนงาน กองบริการ
วิชาการ กองธุรการวิทยาเขตปทุมวัน กองธุรการวิทยาเขตบางเขน กองธุรการวิทยาเขต
พลศึกษา กองธุรการวิทยาเขตบางแสน กองธุรการวิทยาเขตพิษณุโลก กองธุรการวิทยาเขต
มหาสารคาม กองธุรการวิทยาเขตสงขลา (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 100 ตอนที่
199 วันที่ 23 ธันวาคม 2526)

ต่อมาเมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2532 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มีมติให้ยุบรวมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา เข้ารวม
กับคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร (คำสั่งมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 1362/2532 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2532) และเมื่อวันที่
29 กรกฎาคม 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน และพิษณุโลก
ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยนเรศวร ตามลำดับ (ราชกิจจา
นุเบกษาเล่มที่ 107 ตอนที่ 131 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2533) และต่อมามหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีนโยบายยุบรวมวิทยาเขตปทุมวัน และวิทยาเขตบางเขนเข้าเป็น
วิทยาเขตกลาง จากการประชุมสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่ 9/2534 เมื่อ
วันที่ 18 ตุลาคม 2534 ที่ประชุมได้มีมติอนุมัติในหลักการว่า เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง
ของรองอธิการบดีวิทยาเขตปทุมวัน และรองอธิการบดีวิทยาเขตบางเขนในวันที่ 5
พฤศจิกายน 2534 แล้ว ให้การบริหารทั้งสองวิทยาเขตเป็นการบริหารจากส่วนกลาง ดังนั้น
วิทยาเขตบางเขนจึงได้สิ้นสุดความเป็นวิทยาเขตตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2536 (รายงานการ
ประชุมรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งที่
10/2536 วันอังคารที่ 28 กันยายน 2536) ทำให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน

(เดิม) มีสถานภาพเป็นวิทยาเขตกลาง และในปัจจุบันได้เปลี่ยนสภาพเป็นคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาเขตกลาง ทำให้การบริหารงานเปลี่ยนแปลงไปและอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ กิตติมา ปรีดีติลภ (2529 : 155) ให้ความเห็นว่า การที่ข้าราชการไม่พึงพอใจในการทำงาน บ่อมีผลโดยตรงต่องานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากหน่วยงานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในระดับสูงพอ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานน้อยลง ดังนั้นผลงานทั้งทางค่านปริมาณ และคุณภาพจะลดต่ำลงและก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจากผลการวิจัยของ สมบัติ เทศน้อย (2527 : 52 - 68) เกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการในกองบริหารวิทยาเขตที่สังกัดมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการบางคนไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน แสดงกิริยาไม่พอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน มีความบกพร่องต่อหน้าที่ มาทำงานสายและกลับก่อนเวลา เก็บเรื่องค้างไว้เป็นเวลานาน ไม่ติดตามผลการดำเนินงาน ขาดความละเอียดรอบคอบ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน แต่งกายฟุ่มเฟือยเกินฐานะ ซึ่งก่อปัญหาหนี้สินตามมา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) (สมพล มงคลพิทักษ์สุข. 2538 : สัมภาษณ์) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารคณะศึกษาศาสตร์ ที่บางเขน (เจริญ โชไชย. 2538 : สัมภาษณ์) ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ ที่บางเขน (กุศล อัสตุลย์. 2538 : สัมภาษณ์) พบประเด็นที่เป็นปัญหาดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ขาดความมั่นใจในความก้าวหน้าในอาชีพ ปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ความไม่ชัดเจนในการบริหารงาน ทำให้เกิดความไม่คงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ที่ไปช่วยสอนที่วิทยาเขตประสานมิตร มีความรู้สึกว่าการที่วิทยาเขตประสานมิตรบางส่วน ไม่ให้ความเป็นกันเองเท่าที่ควร เหมือนหนึ่งว่าเป็นข้าราชการคนละหน่วยงาน ดังนั้นจึงไม่แน่ใจว่าข้าราชการวิทยาเขตประสานมิตรจะยอมรับว่าเป็นข้าราชการหน่วยงานเดียวกัน

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งคณาจารย์และข้าราชการมีสิทธิได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเช่นเดียวกับข้าราชการอื่น ๆ เช่น เงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่ง และเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับ แต่เนื่องจากคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) เป็นส่วนหนึ่งของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การพิจารณาความดีความชอบอาจไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากมีบุคลากรมาก แต่การวางแผนกำลังคนของภาครัฐที่ให้มีจำนวนน้อย และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คณาจารย์ และข้าราชการที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากการขาดประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ในส่วนของข้าราชการนั้นส่วนใหญ่ ขาดความพึงพอใจในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานเลขานุการคณะ หรือผู้อำนวยการกอง เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้างานต่าง ๆ ที่รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) แต่งตั้งข้าราชการในคณะให้มาปฏิบัติงานนั้นก็เพียงเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวเท่านั้น มิใช่เป็นการเลื่อนตำแหน่งที่แท้จริง

4. ด้านลักษณะงาน บุคลากรแต่ละสายงานทั้งคณาจารย์ และข้าราชการต่างทำงานตามความรู้ความสามารถ มีลักษณะเป็นงานที่ทำประจำเป็นส่วนใหญ่ เช่น อาจารย์ทำหน้าที่สอน ส่วนข้าราชการก็ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และธุรการ แต่ก็มีบางส่วนที่การปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน เช่น พนักงานพิมพ์ดีดมาทำหน้าที่ด้านพัสดุ หรือมาทำหน้าที่ธุรการ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรสายธุรการ เป็นต้น การปฏิบัติงานโดยทั่วไปขาดการสร้างสรรค์ ขาดงบประมาณสนับสนุน และขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ด้านความรับผิดชอบ ผลจากการยุบรวมวิทยาเขตทำให้คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ขึ้นอยู่กับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง ทั้งคณาจารย์ ข้าราชการ และพนักงานฝ่ายต่าง ๆ อยู่ห่างไกลจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงทำให้ไม่สามารถบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดได้ จึงอาจทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง นอกจากนี้ระยะทางระหว่างที่ตั้งของคณะอาจมีส่วนทำให้เกิดความ

ล่าช้า ไม่สะดวกในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ซึ่งอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบขาดประสิทธิภาพ

6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์ เนื่องจากโครงสร้างของคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ไม่แน่นอน อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่ขอขมวดมาช่วยราชการจากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตกลาง อำนาจการปกครองบังคับบัญชาโดยตรงขึ้นอยู่กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง ทำให้ยากต่อการบังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะขอความร่วมมือมากกว่าการบังคับบัญชาแบบสั่งการ จึงทำให้การปกครองบังคับบัญชาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ในคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แม้การทำงานจะมีลักษณะประนีประนอมพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการ แต่ในบางเรื่องยังขาดความร่วมมือ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง ยังมีลักษณะค่อนข้างห่างเหิน

8. ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ทั้งอาจารย์ และข้าราชการที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเหมือนกับอาจารย์ และข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเดียวกัน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการอื่น ๆ แต่หลังจากการยุบรวมวิทยาเขตแล้ว การเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว ทั้งนี้เนื่องจากการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ต้องเสนอเรื่องไปยังมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง และสวัสดิการบางอย่างถูกตัดไปหลังจากยุบรวมวิทยาเขต

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจารย์และข้าราชการขาดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากเมื่อคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ได้ถูกยุบรวมวิทยาเขตและเปลี่ยนสภาพมาเป็นส่วนหนึ่งของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำให้ทรัพยากรถูกจำกัดให้น้อยลง เช่น วัสดุอุปกรณ์ขาดแคลน ขาดเงินสนับสนุน เนื่องจากได้งบประมาณน้อย สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่อยู่ในสภาพทรุดโทรม ขาดอุปกรณ์การสอน

ที่ทันสมัย สภาพห้องสมุดขาดหนังสือที่ทันสมัย ห้องทำงานของอาจารย์และข้าราชการขาดเครื่องอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่ค่อยเหมาะสม และอาจเป็นผลต่อเนื่องถึงคุณภาพการผลิตบัณฑิตได้

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจารย์และข้าราชการส่วนใหญ่พึงพอใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น แต่ไม่แน่ใจในความมั่นคงของสถานที่ทำงาน ไม่แน่ใจว่าจะมีการผลิตบัณฑิตที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) อย่างต่อเนื่องไปได้นานสักเท่าใด เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอนาคต เนื่องจากไม่แน่ใจว่าอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ในส่วนของการรักษาความปลอดภัยของที่ทำงาน มีคณาจารย์ที่พักอยู่ในบ้านพักในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน (เดิม) ไม่พึงพอใจในด้านการปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ ผู้บังคับบัญชาอยู่ห่างไกลเมื่อมีเหตุการณ์ร้ายเกิดขึ้นต้องทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงตามขั้นตอน ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้ามาก

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายบริหารและธุรการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ประสบปัญหาการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ นอกจากนั้น ภายหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเป็นต้นมา ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานบุคลากร

และเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน
2. ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน โดยทดสอบเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือค่า 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของมาตรวัดตามแนวของไลเคิร์ท
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการและลักษณะงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ นำไปใช้ในการพัฒนาระบบงานบุคลากร และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) และ
ช่วยราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2538 จำนวน 78 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.2.1 6 - 10 ปี

2.1.2.2 11 ปีขึ้นไป

2.1.3 ตำแหน่งทางราชการ

2.1.3.1 ระดับ 1 - 6

2.1.3.2 ระดับ 7 ขึ้นไป

2.1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1.4.1 สอน

2.1.4.2 บริการวิชาการและธุรการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านต่าง ๆ 10 ด้านคือ

2.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2.4 ด้านลักษณะของงาน

- 2.2.5 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.2.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 2.2.8 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
- 2.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2.10 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจ ความประทับใจ ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในงานวิจัยนี้หมายถึง ความรู้สึกที่ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คิดว่าตนได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วเกิดความพึงพอใจ และเต็มใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง การได้รับการแสดงความยินดีหรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

1.4 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทายจิตใจให้ปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามที่กฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ

1.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.8 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก รถรับ-ส่ง

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และอัตราค่าจ้างคนมีเพียงพอสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่ก้าวท่ำลึงสิทธิของบุคคลอื่น การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย คุกคาม

2. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการและ

ช่วยราชการ ณ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งในตำแหน่งที่ทำหน้าที่สอน ให้บริการทางวิชาการและธุรการ ซึ่งปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2538

3. คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) หมายถึง คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง ในส่วนที่อยู่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน (เดิม)

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านแตกต่างจากเกณฑ์
2. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่างเพศกันมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน
5. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีลักษณะงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยเสนอเนื้อหา
สาระตามลำดับดังนี้ คือ

1. งานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งทีนำไปสู่การดำรงชีวิต (Neff. 1971 : 12) งานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิตมนุษย์ ทุกคนต้องทำงานทั้งเพื่อตนเองและเพื่อผู้อื่น งานมีทั้งที่อาจทำให้สำเร็จลงได้ในช่วงเวลาอันสั้น และต้องทำตลอดไปเป็นกิจวัตร มีทั้งที่ต้องทำเป็นระยะเวลาหนึ่ง ๆ หรือต้องทำจนกว่าจะสำเร็จเป็นอย่าง ๆ ไป และมีทั้งที่ต้องทำเพื่อผลในระยะยาวหรือเพื่อยังผลแก่ชนรุ่นหลัง งานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลได้รู้จักตนเอง นับถือตนเอง และรู้จักประมาณตนเองซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รู้ค่าของตนเองในสังคม หรือในทางตรงข้ามกลับทำให้เกิดความคับข้องใจเมื่อไร้จุดหมาย บุคคลมักประเมินตนเองจากผลงานที่ทำได้สำเร็จเป็นส่วนใหญ่ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 24-25)

บลานชาร์ด (Blanchard. 1977 : 486) ได้กล่าวถึงลักษณะคนที่จะสามารถทำงานอย่างได้ผลไว้ดังนี้

1. รู้ว่าตนเองมีกิจใดบ้างที่ต้องกระทำ

2. คิดหาช่องทางที่จะทำกิจแต่ละอย่างให้ดีที่สุด
3. รู้จักลำดับความสำคัญของกิจแต่ละอย่างเพื่อที่จะตัดสินใจได้ว่าควรทำอะไร

ก่อน-หลัง

4. สามารถเลือกวัตถุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ได้ถูกต้องเหมาะสมสำหรับกิจกรรมแต่ละอย่าง

5. ทำทุกอย่างตามขั้นตอนและกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ให้ดีที่สุดเต็มความสามารถ
6. ติดตามผลและรู้จักประเมินว่าสิ่งใดถูกควรแล้ว หรือต้องปรับปรุงแก้ไขเพียงใด นอกจากลักษณะของคนแล้ว สิ่งแวดล้อมในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งสิ่งแวดล้อมอาจจะหมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุ และทางบุคคลรวมทั้งความรู้สึกและการกระทำ หน้าที่ต่าง ๆ ตามฐานะและบทบาทของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีปฏิกิริยา หรือผลเกิดขึ้นจากการปะทะของผู้ทำงานกับสิ่งแวดล้อมนั้น (Bunk. 1994 : 103)

แม้งานจะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์เพียงใดก็ตาม การที่จะให้บุคคลมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นของงานได้เหมือนกันหรือเท่ากันย่อมเป็นไปได้ยาก จึงมักจะมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้นเสมอ เช่น ปัญหาที่เกิดจากลักษณะงาน ปัญหาสตรีกับการทำงานปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การและผู้บริหารจำเป็นต้องหาทางแก้ไข (พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 36-37)

เป็นที่ยอมรับในทุกองค์การว่า คนนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 20-23) ให้ความเห็นว่าประกอบด้วย

1. ลักษณะนิสัยของบุคคล หมายถึง แนวคิดและการปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ความสนใจ อารมณ์ ความเฉลียวฉลาด และแบบของพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นชัด โดยทั่วไปลักษณะหรือนิสัยท่าทางของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะ เป็นแบบฉบับเฉพาะของตน ซึ่งย่อมชี้ให้เห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร แต่ละคนนั้นย่อมต้องใช้ศิลปะในการแก้ปัญหาปฏิบัติให้แตกต่างกัน จึงจะได้ผล

2. ความสามารถและเชาวน์ปัญญา ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ของแต่ละคน ส่วนเชาวน์ปัญญานั้นหมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความสามารถและมีเชาวน์ปัญญาของตนเองซึ่งแตกต่างกันออกไป ความสามารถหรือความชำนาญและเชาวน์ปัญญา หรือ ศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น หมายรวมถึงความนึกคิดหรือความคิดริเริ่ม ผู้ที่มีความสามารถและเชาวน์ปัญญาคิ่้มักจะเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารทุกคนย่อมพยายามให้ได้ว่าซึ่งพนักงานที่มีความสามารถสูงเนื่องจาก "ผลงาน" เท่ากับ "ความสามารถ" คุณ "แรงจูงใจ" และโดยทั่วไปผู้บริหารมักจะสนใจ ปัจจัยเรื่องความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งย่อมเท่ากับเป็นการค่อนข้างเกินไปที่จะลงความเห็นว่าคุณทั้งหลายจะประสบความสำเร็จล้มเหลวทุกกรณีถ้าหากขาดความสามารถที่จำเป็น แต่ข้อเท็จจริงกลับปรากฏว่าในสมการดังกล่าว ประชญาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีความสำคัญกว่า กล่าวคือ พนักงานที่อาจคือความสามารถนั้น หากได้มีแรงจูงใจอย่างคิ่้มากแล้ว ความขยันขันแข็งที่จะทำงานให้คิ่้มักทำงานให้สำเร็จผลคิ่ได้

3. ทักษะคิ่และค่านิยม "ทักษะคิ่" หมายถึง คุณลักษณะที่มั่นคงต่อเนื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดต่อบุคคล และต่อกลุ่มคน ขณะเดียวกัน "ค่านิยม" หมายถึง ทักษะคิ่ที่เป็นแนวโน้มที่พยายามจะประเมินเกี่ยวกับสิ่งของความคิด คิ่บุคคลว่าคิ่หรือไมคิ่ ทักษะคิ่และค่านิยมพัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ในอดีตและทักษะคิ่จะมีผลต่อผลงาน ซึ่งทักษะคิ่เหล่านี้ที่พิจารณาได้เป็นสองกรณีคือ กรณีแรก คนมักมีทักษะคิ่ต้องงานในแง่ที่ไม่คิ่ นั่นคือ งานเป็นเครื่องมือ งานเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนุกสนาน การที่แต่ละคนมาทำงานนั้นก็เพียงเพื่อให้สามารถมีรางวัลผลคิ่ตอบแทนเพื่อไปใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่าง ๆ แต่ในอีกกรณีหนึ่งคือ งานเป็นแหล่งความสุขนั้น มีทักษะคิ่เกี่ยวกับงานในทางกลับกันว่า งานเป็นสิ่งที่คิ่ชอบสนองความพอใจในแง่ต่าง ๆ ได้ การที่คนมาทำงานย่อมได้รับทั้งความสนุกสนาน และสามารถที่จะบรรลุผลในความรู้สึกนึกคิดที่คิ่ได้ทำประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคม ผลงานของพนักงานแต่ละคนจะมีคิ่คิ่เล็กน้อยเพียงคิ่หรือคิ่อย่างไรร่อมขึ้นอยู่กับทักษะคิ่ของคนที่มีต้องงานที่คนทำ โดยทั่ว ๆ ไป

พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่องานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำมักจะมีการขาดงานค่อนข้างน้อย ลาออกน้อย และช่วยไม่ให้เกิดการเสียหายต่องาน

4. การจูงใจ หมายถึงชุดของทัศนคติที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่ใช้สำหรับปฏิบัติต่อกรณีต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีย่อยภายในที่มีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารบุคคล ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้สามารถพิจารณาจัดกิจกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุผลได้ดียิ่งขึ้น

พฤติกรรมของบุคคลเป็นฟังก์ชันของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม [Behavior = f (People, environment)] กล่าวคือ พฤติกรรมอาจมีสาเหตุจากภายในตัวบุคคล หรืออาจแสดงพฤติกรรมเพราะอิทธิพลจากสาเหตุภายนอกแต่พฤติกรรมส่วนใหญ่ก็มักจะเกิดจากอิทธิพลร่วมของตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มากระทบควบคู่กัน (Beach. 1970 : 454)

การกระทำของบุคคลที่ใช้เหตุผลเป็นการกระทำที่มีจุดมุ่งหมาย บุคคลมักมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่จำเป็นตามความต้องการและแรงขับต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจ และความพึงพอใจมีส่วนสำคัญในการทำงาน (Beach. 1970 : 456) เมื่อบุคคลในองค์การได้ทำงานอย่างมีความสุขความสบายที่ได้จากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ การบริหารองค์การก็จะดำเนินไปได้ด้วยดี องค์การก็เจริญก้าวหน้า ดังนั้นองค์การจึงต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงาน รั้งงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้เกิดขึ้นในบุคลากรขององค์การนั้น ๆ (Applewhite. 1964 : 8)

คำว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ขวัญ ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจเป็นอันมาก ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจ

ในการทำงานไว้หลายลักษณะ เช่น โยเคอร์ และคนอื่น ๆ (Yoder and Others. 1958 : 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารไว้ว่า เป็นการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ทำทนายต่อสติปัญญาและความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ ส่วนมอร์ส และโรเมอร์ (Morse and others. 1955 : 120-129) เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สเตรส และเซย์เลส (Strauss and Sayless. 1967 : 119-121) มีความเห็นคล้ายกับ โยเคอร์ และคนอื่น ๆ ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจ ความพร้อมใจ ความรู้สึกที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะที่เดรเวอร์ (Drever. 1972 : 256) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และกูด (Good. 1973 : 320) นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกที่เกิดจากความสนใจ หรือทัศนคติที่บุคคลมีต่องานของตนเอง

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อคุณภาพและสภาพของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ความพึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรักงานและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้รับผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงควรจะได้มีการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการ

ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจในการทำงาน

ได้มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจูงใจไว้หลายอย่าง เช่น แอทกินสัน และคนอื่น ๆ

(Atkinson and others. 1974 : 139) กล่าวว่า การจูงใจคืออิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทาง ความเข้มแข็ง คงทน ของพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย ส่วน วรูม (Vroom. 1964 : 129) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการเลือกซึ่งบุคคลใช้เลือกแบบของพฤติกรรมโดยความสมัครใจ เจลเลอร์แมน (Gellerman. 1968 : 210) เห็นว่าการจูงใจ คือ ความมุ่งมั่นในการกระทำเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังที่พอเหมาะ เพื่อที่จะให้ความมุ่งมั่นนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายได้ กล่าวโดยสรุป การจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดการกระทำขึ้นได้

ทวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 42-43) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานถูกหยิบยกมาเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีปัญหที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอันเนื่องมาจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่

1. นอกจากความต้องการทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรทางวัตถุแล้ว ทุกหน่วยงานยังต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อมาดำเนินงานให้ลุล่วงไป ทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานต้องการนั้น มีลักษณะดังนี้คือ เป็นบุคลากรที่ได้รับการชักจูงให้คงอยู่ในหน่วยงานตลอดไปมิใช่เพียงมาร่วมบ้างเท่านั้น เป็นบุคลากรที่ต้องทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คล่องแคล่วว่องไว ดังนั้น ปัญหาในเรื่องนี้คือ ทำอย่างไร จึงจะกระตุ้นให้บุคลากรให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง และมีความคิดริเริ่มในการทำงานไปพร้อมกัน

2. สืบเนื่องมาจากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการจูงใจ ซึ่งถือว่าการจูงใจคือ ภาวะการณ์ที่ซับซ้อนที่มีผลเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมหลาย ๆ อย่าง เมื่อนำสิ่งเหล่านี้มาพิจารณาแล้วจะทำให้เข้าใจได้ว่าเหตุใดบุคคลจึงมีพฤติกรรมในการทำงานเช่นนั้น ฉะนั้นการเข้าใจการจูงใจ จึงมาจากความรู้ความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แบบของผู้นำ ระบบเงินเดือนและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกซึ่งความพอใจ ความศรัทธาของบุคคล

3. เกิดจากความจำเป็นในหน่วยงานเองที่จะต้องเพิ่มหรืออย่างน้อยรักษาประสิทธิภาพของหน่วยงาน เพราะนับวันแต่จะมีภาวะการณที่บังคับให้ต้องมีความกระตือรือร้นเนื่องจากการแข่งขันด้านการทำงานโดยทั่วไป

4. เกิดจากความจำเป็นในปัจจุบัน และอนาคตที่หน่วยงานต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นคำว่าเทคโนโลยีที่หน่วยงานต้องการจึงหมายถึง เครื่องมือที่มีสมรรถนะสูง และบุคลากรที่มีความสามารถใช้เครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่หน่วยงานนั้นเองว่ามีบุคลากรที่มีความสามารถและเต็มใจที่จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่ทุกชนิดให้ได้ผล

5. จากการเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ หันมาที่จะพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแหล่งทรัพยากรในอนาคตเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของหน่วยงาน

ด้วยเหตุผลหลายประการดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานจึงเห็นความสำคัญของการจริงจังในการทำงานและนำหลักการจริงจังในการทำงานมาใช้

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจริงจังในการทำงาน

ทฤษฎีการจริงจังมาจากกลุ่มแนวคิดต่าง ๆ ซึ่งตั้งสมมติฐานขึ้นแล้วทำการค้นคว้าเพื่อให้ได้คำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำเช่นนั้นและสาเหตุของการเกิดสิ่งเร้าขึ้น และในการพยายามอธิบายเกี่ยวกับการจริงจังนี้มีจุดมุ่งอยู่สองสิ่งคือ ความต้องการ (Need) และจุดมุ่งหมาย (Goal) ความต้องการหมายถึง การขาดแคลนสารบางอย่างในร่างกาย เช่น อาหาร รวมทั้งความบกพร่องต่าง ๆ ในตัวบุคคล (ทวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 59) ส่วนจุดมุ่งหมายของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของคนงานในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ (ตินปรัชญพฤษ. 2534 : 44) ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้เสนอทฤษฎีไว้มากมายดังนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 85-89) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการของคน โดยวางหลักว่า คนที่อยู่ภายในองค์การนั้นจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน โครงสร้างของทฤษฎีอยู่บนพื้นฐานสามประการคือ

1. คนมีความต้องการ และความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัยไปจนถึงความต้องการที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จ
3. บุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80-91) ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการจะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม การได้รับการยอมรับมีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับจิตใจ เชื้อมั่นตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ยากเด่น อยากดังในสังคม เป็นที่ยอมรับนับถือ และความมีอิสระเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Selfactualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มที่ด้วยตนเองอย่างแท้จริง สามารถคิดเองสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้เองโดยไม่ต้องอาศัยบุคคลอื่น

นอกจากนี้ยังมีผลงานของอาร์ไจริส (Argyris. 1957 : 50) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อ "ทฤษฎีพัฒนาการด้านบุคลิกภาพ (Personality Development Theory)" อาร์ไจริสเชื่อว่า บุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็กมาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเองเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ แต่ความต้องการดังกล่าวมักถูกยับยั้ง เนื่องจากกฎและระเบียบขององค์การบุคคลจึงไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้บุคลากรมีความสับสนวุ่นใจ และคิดนอกห่างจากองค์การที่เป็นทางการและพยายามรวมตัวกันขึ้นเป็นองค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา ส่วนองค์การนั้น บังบุคลากรพยายามต่อต้านเพียงใดก็ยิ่งพยายามสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาบังคับบุคลากรมากขึ้นเพียงนั้น กลายเป็นความขัดแย้งเพิ่มขึ้นทุกที อาร์ไจริส (Argyris. 1973 : 354-357) เสนอว่าเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งนี้ องค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเองและให้ความสนใจแก่งานที่บุคลากรได้กระทำ และให้ความสำคัญแก่บุคลากรมากขึ้น

ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษ 1940 กลุ่มนักวิจัยนำโดยนักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด คือ แมคคลีแลนซ์ (McClelland. 1961 : 368) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ของบุคคลโดยใช้เครื่องมือเป็นชุดของภาพต่าง ๆ และให้ผู้ตอบเล่าเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับรูปภาพนั้น (Thematic Apperception Test) ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่คิดจะกระทำการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นและต้องการสร้างสิ่งใหม่ ๆ จะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลจะมีทั้งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อยู่ในคนทั้งสองอย่างแต่จะเอนเอียงไปทางทิศใดทิศหนึ่ง แมคคลีแลนซ์ สรุปว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะนำความคิดของตนมาสู่การกระทำ มีใช้กันดี มีความคิดหวังกับตนเองสูง มานะ

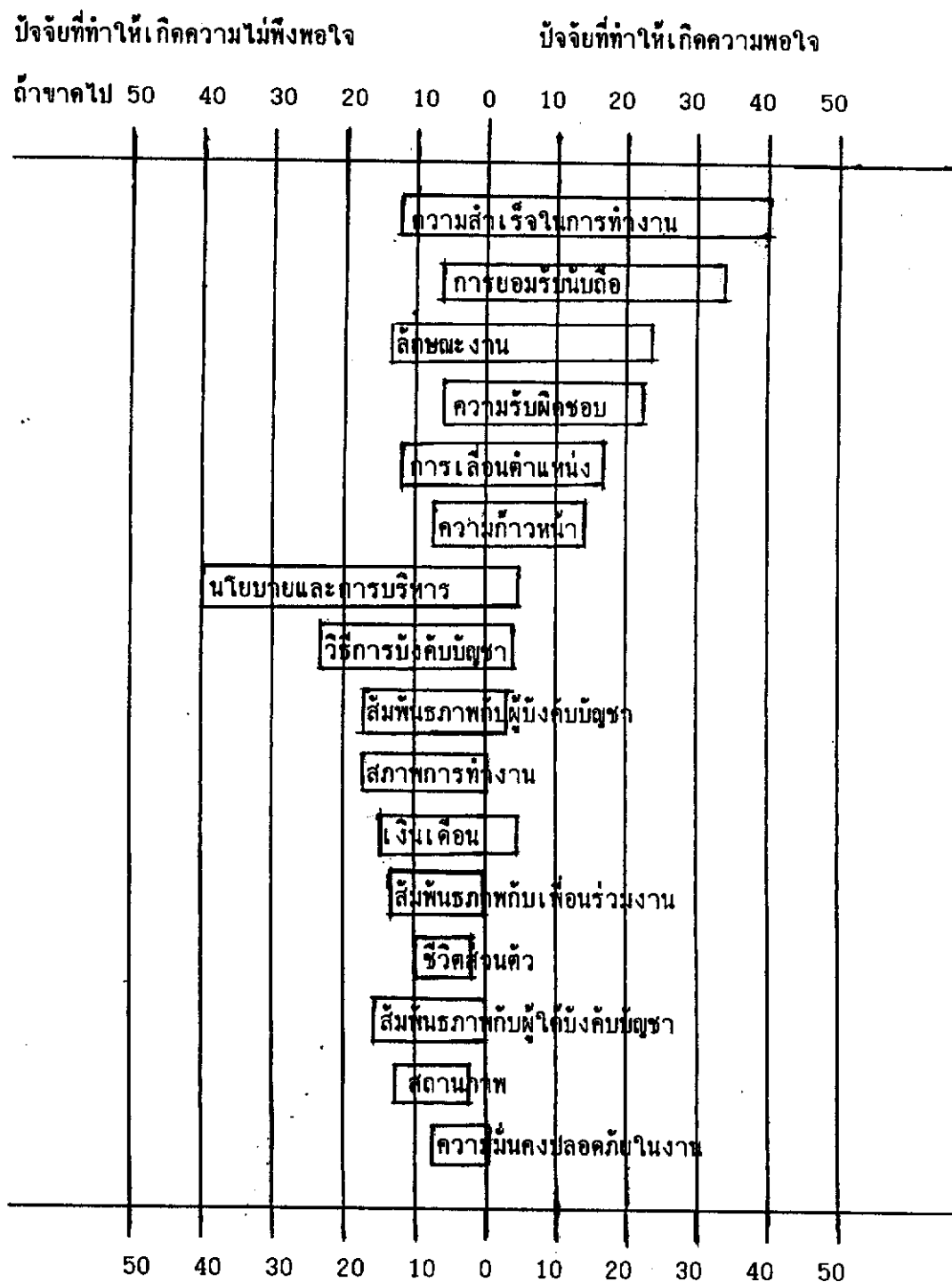
บากันเองจริงและไม่เลือนลอย มีความกล้าเสี่ยงในระดับปานกลาง แต่ไม่ใช่ว่าการเสี่ยงอย่าง สัมสน เป็นการเสี่ยงที่ได้ไตร่ตรองไว้ก่อนแล้ว ความสำเร็จจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ มีความ ผักใฝ่ในการทำงานให้สำเร็จแม้จะเป็นช่วงเวลานาน ทั้งยังพยายามหาข้อมูลย้อนกลับจากการ ประเมินการกระทำของตนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์มฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของแมคคลีแลนด์ ได้รับความสนใจ และมีการ ตรวจสอบอยู่เสมอ ดังเช่นงานวิจัยของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1962 : 42) ซึ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟล์มฤทธิ์ของประชากรกับอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ของ 22 ประเทศ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = 0.53$) แมคคลีแลนด์เห็นว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะสร้างบรรยากาศการเป็นผู้นำที่จะ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจไฟล์มฤทธิ์ขึ้นในบุคลากรขององค์การ

ในช่วงปลายทศวรรษ 1950 เฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and Others, 1959 : 113-115) ได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน ที่ทำงานในเขต เมืองพิตส์เบิร์กเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน และ พบว่ามีสาเหตุอยู่สองปัจจัยคือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง ๆ หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ (Motivation Factors) มีอยู่ 5 ชนิดคือ
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรมิให้หย่อนประสิทธิภาพลง มี 11 ชนิดคือ
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)

- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with sub-ordinates)
- 2.4 ฐานะอาชีพ (Status)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Superior)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
- 2.7 วิธีการปกครองและความสามารถในการปกครอง (Supervision Technical)
- 2.8 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจอย่างแท้จริงส่วนปัจจัย
 คำจุนจะเป็นปัจจัยที่เมื่อขาดแล้วจะสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อสรุปนี้ได้
 จากการวิจัยโดยใช้วิธีการต่าง ๆ 12 วิธี และใช้กลุ่มตัวอย่างจากเกือบทุกอาชีพ
 ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก

(อ้างอิงจาก พวงเพชร วัชรอยู่. 2526 : 34)

เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1968 : 53-62) เสนอวิธีการสร้างแรงจูงใจโดยการเพิ่มปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร ดังวิธีการที่เสนอเป็นตัวอย่างในตารางข้างล่างนี้

หลักการ/วิธีการ	ปัจจัยที่เพิ่มขึ้น
1. ลดการควบคุมบางอย่างลงในขณะที่ยังคงให้รับผิดชอบอยู่	ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ
2. เพิ่มความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการทำงาน	ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ
3. มอบหมายให้ทำงานที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำได้สำเร็จ	ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ
4. ให้มีอำนาจบังคับบัญชามากขึ้น ทำงานอย่างเป็นอิสระ	ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ
5. แจ้งผลงานให้ผู้ทำงานทราบโดยตรง มากกว่าจะแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชา	การยอมรับนับถือ
6. ให้ทำงานใหม่ที่ยากกว่าที่ทำมาก่อน	การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า
7. มอบหมายงานเฉพาะอย่างหรืองานพิเศษ เพื่อที่จะทำให้กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ	ความรับผิดชอบ การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของเฮิร์ชเบอร์กพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน รั้งงาน สามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันใจและปัจจัยค่าจุนเพียงพอ ปัจจัยจุนใจเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อบุคลากรได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือมีความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค่าจุนนั้น เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความกังวล หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและทำให้งานล้มเหลวได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามสายงาน วุฒิกการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่งแล้ว พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 318 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิกการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขตต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิกการศึกษา ไม่พบว่าแตกต่างกัน

โสภณ หาสิตะพันธุ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยศึกษาตามตัวแปรคือ ลักษณะวิทยาเขต ระดับการศึกษา ระดับขั้นตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส อายุ อายุราชการ สายงานที่ส่งผลต่อสถานภาพของข้าราชการทั้งสองสาย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าวัดความพึงพอใจ

องค์ประกอบทางแรงจูงใจ และองค์ประกอบทางอารมณ์หรือปัจจัยคำจูงตามแนวคิดของ เซอร์ชเบอร์ก ผลของการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายบริการและสายธุรการมีความพึงพอใจ ในองค์ประกอบทางแรงจูงใจและทางอารมณ์ หรือปัจจัยคำจูงแตกต่างกัน เมื่อศึกษาตาม ตัวแปร ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุไม่พบว่ามี ความพึงพอใจแตกต่างกัน

โชคดี รักทอง (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามทฤษฎีการจูงใจและทางอารมณ์ หรือปัจจัย คำจูงของเซอร์ชเบอร์ก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามตัวแปร สถานภาพ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อ เสนอรูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่าย บริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรฝ่ายบริการซึ่งสังกัด สำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง และ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2530 จำนวน 352 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากร ฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยส่วนรวมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาโดยส่วนรวมพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการและบุคลากรฝ่ายบริหารในด้านฐานะอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีสถานภาพเป็น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นชาย และหญิง แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุน้อยกว่าอายุมาก แตกต่างกัน และความ พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์น้อย กับที่มีประสบการณ์มาก ไม่แตกต่างกัน

ลจิษฐ์ แผ้วสกุล (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการ ฝ่ายธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการฝ่ายธุรการใน

วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน และบางเขน จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสำรวจทัศนคติของข้าราชการที่มีต่องาน สภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์ใช้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการฝ่ายธุรการมีทัศนคติต่องาน และมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างดี

2. เปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่องาน สภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในทัศนคติที่มีต่องาน ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีทัศนคติที่ต่องานมากกว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

2.3 ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบความแตกต่างที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน โดยที่ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีทัศนคติที่ต่องานและเพื่อนร่วมงานมากกว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

ศรีเวสท์วา และคนอื่น ๆ (Srivastva and others. 1977 : XVI) ได้สำรวจพบว่า มีงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจงาน 2,000 กว่าเรื่อง และได้สรุปสิ่งที่พบจากงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

2. การบริหารของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการทำงาน

3. การบริหารของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน

4. บรรยากาศขององค์การซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานงานอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน และส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงาน

บราวน์ (Brown. 1978 : 2384 - A) ได้ทำการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของบุคคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

X ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 - A) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงาน

นาเกล (Nagle. 1987 : 33 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมินิโซต้า พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่อายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

ฟอลแมน (Falman. 1988 : 2977 - A) พบว่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา

กริสสัน และคูริค (Glission and Durick. 1988 : 61) พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลากรในองค์การ

การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การในฐานะที่เป็นระบบที่มีชีวิต (Living Systems) เป็นหลักประกันต่อการสร้างผลิตผลให้กับองค์การ บุคลากรในองค์การมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการงานที่มีความหมายและท้าทายหรือคิดการสร้างสรรค์ผลงาน โดยองค์การพยายามให้บุคคลทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงทักษะและความรู้ ความสามารถของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมเพื่อสมาชิกผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งบุแร็ค และสมิท (Burack and Smith, 1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าเงื่อนไขพื้นฐานที่จะทำให้เกิดความสำเร็จภายในองค์การ มีดังนี้

1. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นต้องมีลักษณะเป็นงานที่ท้าทาย และมีอิสระในการทำงานพอสมควร
2. ฝ่ายบริหารระดับสูงจะต้องมีความเข้าใจและให้ความสำคัญทั้งบุคคลในองค์การ และลักษณะงานอย่างเท่าเทียมกัน
3. ระบบรางวัลตอบแทนจะต้องมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม

เงื่อนไขทั้ง 3 นี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์การ และยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาองค์การอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามสาระสำคัญดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการและช่วยราชการที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2538 จำนวน 78 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2538 โดยนำข้าราชการทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แบบสอบถามของ เวศ ศรีละมุล (2523 : 6067) วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 152-160) สานิต สันตกิจ (2528 : 107-115) และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert) แบ่งแบบสอบถามออกเป็นสองตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 70 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนวของไลเคิร์ต
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยอาศัยข้อมูลและความรู้จากทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสร้างแบบสอบถามตามแนวของไลเคิร์ต รวมทั้งอาศัยแนวของแบบสอบถามของ เวส ศรีละมูล (2523 : 60-67) วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 152-160) และ สาธิต สันตกิจ (2528 : 107-115) เป็นหลัก
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจแก้ไขให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมและมีความเที่ยงตรง (Validity)
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ t-test หาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือเป็นรายข้อ (Ferguson. 1981 : 178) และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ Coefficient alpha ของ ครอนบาค (Cronbach. 1984 : 161) (ภาคผนวก ค)

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถามในเครื่องมือ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่องแล้วนำไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็นสองตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสพการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 70 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกห้าระดับคือ

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

แบบสอบถามมากที่สุด

มาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

แบบสอบถามมาก

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

แบบสอบถามปานกลาง

น้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

แบบสอบถามน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจใน

แบบสอบถามน้อยที่สุด

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

ข้อความที่มีลักษณะเชิงนิมิต (Positive)

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ส่วนข้อความที่มีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative)

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 1 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 5 คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 10 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 2,8,13,22,45,66

2. การยอมรับนับถือ มีคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 3,15,17,29,52,

62,65

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 16,

28,36,41,46,69

4. ลักษณะงาน มีคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 5,12,23,30,43

5. ความรับผิดชอบ มีคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ข้อ 4,20,25,35,54

6. การปกครองบังคับบัญชา มีคำถาม 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 7,9,14,18,21,

37,42,44,47,70

7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีคำถาม 11 ข้อ ได้แก่ข้อ 6,11,24,31,33,40,50,51,56,61,67

8. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีคำถาม 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 26,38,

48,49,59,60,63,68

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 10,19,34,39,

53,58

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 1,27,32,

55,57,64

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และส่งถึงรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 78 ฉบับ สำหรับข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 70 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 70 ฉบับ จากจำนวนที่แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 78 ฉบับ มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 89.74
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายข้อและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้

บันทึกเรื่อง การวัดแรงจูงใจ (Motivational Interviewing) 35
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายความว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจใน

การทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายความว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจใน

การทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายความว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจใน

การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายความว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจใน

การทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายความว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจใน

การทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 ประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน โดยทดสอบกับเกณฑ์ 3.00 ที่ตั้งไว้ โดยใช้ t-test

3. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัณนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานโดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

ค่าเฉลี่ย (mean)

(Ferguson. 1981 : 49)

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

(Ferguson. 1981 : 68)

2. สถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach. 1984 :

161) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้ t-test (Dependent)
(Ferguson. 1981 : 178)

3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
ตัวอย่างสองกลุ่มโดยใช้ t-test (Independent) (Ferguson. 1981 : 160)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

P แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ไ้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นการเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ เป็นรายข้อและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 เป็นการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและรวม 10 ด้าน โดยทดสอบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของมาตรวัดความพึงพอใจที่สร้างขึ้นตามแนวของ ไอลเคิร์ท

ส่วนที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์
การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร

ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง
เพศ	
เพศชาย	28
เพศหญิง	42
ประสบการณ์การทำงาน	
ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี	4
ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป	66
ตำแหน่งงาน	
ระดับ 1-6	14
ระดับ 7 ขึ้นไป	56
ลักษณะงาน	
สอน	60
บริการวิชาการและธุรการ	10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ
ในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดังแสดงในตาราง 2-7

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ระดับความ พึงพอใจ
1.	ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้.....	4.13	0.82	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการ ปฏิบัติงานของท่าน.....	3.51	0.78	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนม ชอบพอกับท่าน.....	3.89	0.77	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ปฏิบัติงานได้โดยอิสระ.....	3.94	0.90	มาก
5.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ.....	3.94	0.83	มาก
6.	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาส สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น.....	3.43	1.00	ปานกลาง
7.	ผู้บังคับบัญชาริ่แรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานอย่าง เด่นชัด.....	3.23	0.94	ปานกลาง
8.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ ปฏิบัติ.....	3.96	0.84	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	มาตรฐาน SD	
9.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ต้องยึดถือกฎ ระเบียบ และคำสั่ง ที่ถูกต้องตามกฎหมายของผู้บังคับ บัญชา.....	3.77	0.90	มาก
10.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนผู้ปฏิบัติ งานเหมาะสมกับปริมาณงาน.....	3.77	0.92	มาก
11.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาและ อุปสรรคในการทำงาน.....	3.14	0.86	ปานกลาง
12.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้ อยากทำต่อไป.....	3.46	0.90	ปานกลาง
13.	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาของผู้ร่วมงาน.....	3.41	0.69	ปานกลาง
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านอำนวยความสะดวก ในการทำงาน.....	3.46	0.91	ปานกลาง
15.	ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน.....	3.59	0.71	มาก
16.	การพิจารณาความดีความชอบในรอบ ปีมีมาตรฐานเชื่อมั่นได้.....	2.90	0.95	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ระดับความ พึงพอใจ
17.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน.....	3.51	0.72	มาก
18.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการ ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน.....	3.09	0.93	ปานกลาง
19.	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้...	2.69	0.80	ปานกลาง
20.	ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย.....	3.71	0.80	มาก
21.	ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิและเสรีภาพใน การแสดงความคิดเห็น.....	2.50	0.93	ปานกลาง
22.	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้รับการ พิจารณาผลงาน.....	2.79	1.05	ปานกลาง
23.	การกำหนดลักษณะงานมีการวางแผน ให้สอดคล้องกัน.....	2.94	0.90	ปานกลาง
24.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานในด้านการทำงาน.....	3.60	0.77	มาก
25.	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความ รับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้นั่นเอง..	3.09	0.90	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	มาตรฐาน SD	
26.	รายได้จากเงินเดือนของท่าน เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอย่างปกติ.	3.03	1.02	ปานกลาง
27.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยใน หน่วยงานนี้.....	2.97	1.09	ปานกลาง
28.	ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรง ตำแหน่งการทำงานที่สูงกว่าเดิม.....	2.83	1.02	ปานกลาง
29.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจาก ท่านในการทำงาน.....	3.24	0.77	ปานกลาง
30.	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน.....	2.93	0.98	ปานกลาง
31.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ท่านสนุก เพลิดเพลินกับการทำงาน.....	2.86	0.91	ปานกลาง
32.	ท่านได้รับความนับถือจากข้าราชการ ฝ่ายอื่นของมหาวิทยาลัย.....	3.44	0.75	ปานกลาง
33.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานในด้านส่วนตัว.....	3.24	0.77	ปานกลาง
34.	ในหน่วยงานนี้ท่านสามารถเลือก ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ของท่านได้.....	3.29	0.95	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	SD	
35.	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบงานที่สำคัญให้ ท่านทำ.....	3.20	0.83	ปานกลาง
36.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา ฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์.	3.34	0.99	ปานกลาง
37.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ ตัดสินความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.90	0.88	ปานกลาง
38.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่าน มีเกียรติยศชื่อเสียง.....	3.31	0.88	ปานกลาง
39.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความ เหมาะสม.....	3.09	1.09	ปานกลาง
40.	เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอความช่วยเหลือ จากท่าน.....	3.00	0.90	ปานกลาง
41.	ในการพิจารณาตัดสินความชอบใน รอบปีท่านได้รับการพิจารณาอย่าง ยุติธรรม.....	3.03	0.99	ปานกลาง
42.	ท่านสามารถเข้าพบปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาเสมอ.....	3.31	1.02	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	มาตรฐาน SD	
43.	ในงานที่ท่านปฏิบัติท่านสามารถเลือก วิธีการปฏิบัติได้ตามถนัด.....	3.51	1.02	มาก
44.	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับ บัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ท่านทราบถึง ข้อผิดพลาดนั้น ๆ	2.91	0.88	ปานกลาง
45.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามี ความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.41	0.79	ปานกลาง
46.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติอยู่.....	3.20	0.94	ปานกลาง
47.	ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับ บัญชาคนปัจจุบัน.....	3.46	0.83	ปานกลาง
48.	ท่านพอใจในการให้สวัสดิการของ หน่วยงานนี้.....	2.93	0.98	ปานกลาง
49.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่.....	3.11	1.03	ปานกลาง
50.	ท่านให้ความช่วยเหลือในเรื่อง ส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	2.97	0.98	ปานกลาง
51.	ในหน่วยงานมักจะมีปัญหาระหว่าง เพื่อนร่วมงาน.....	2.53	1.13	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	ระดับความ พึงพอใจ
52.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงาน พิเศษให้ท่านปฏิบัติ.....	3.11	0.86	ปานกลาง
53.	สถานที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ท่าน อยากทำงาน.....	2.60	0.98	ปานกลาง
54.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านรับผิดชอบ.....	2.84	0.83	ปานกลาง
55.	ผู้บังคับบัญชาคัดกรองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน.....	3.06	0.81	ปานกลาง
56.	ท่านมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา..	2.97	0.96	ปานกลาง
57.	ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน..	4.11	0.88	มาก
58.	ท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกภายใน ที่ทำงาน.....	2.70	0.95	ปานกลาง
59.	ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น	3.04	1.01	ปานกลาง
60.	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการ กำหนดไว้.....	2.27	0.87	น้อย
61.	ท่านให้ความช่วยเหลือเรื่องหน้าที่ การงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	3.11	0.88	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	มาตรฐาน SD	
62.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ ท่าน.....	3.40	0.73	ปานกลาง
63.	ท่านสามารถเบิกเงินค่ารักษา พยาบาลได้สะดวกรวดเร็ว.....	2.97	1.04	ปานกลาง
64.	ถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นท่านอาจประสบ ความความสำเร็จสูงกว่านี้.....	2.96	0.75	ปานกลาง
65.	ฐานะการงานของท่านเป็นที่ยอมรับ ในหน่วยงานของท่าน.....	3.56	0.75	มาก
66.	ความไม่ชัดเจนในการบริหารงาน ทำให้เกิดความไม่คงเส้นคงวา....	3.49	1.18	ปานกลาง
67.	ข้าราชการที่วิทยาลัยเกษตรกลางยอมรับ ความสามารถของข้าราชการจาก หน่วยงานของท่าน.....	3.17	0.87	ปานกลาง
68.	การอยู่ห่างไกลผู้บังคับบัญชาที่มี อำนาจพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ท่านไม่แน่ใจว่าจะได้รับความ เป็นธรรม.....	3.13	1.09	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ พึงพอใจ
		X	SD	
69.	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ของท่านมีประสิทธิภาพ.....	2.33	0.94	น้อย
70.	หน่วยงานของท่านขาดผู้บังคับบัญชาที่ สามารถตัดสินใจสั่งการได้โดยตรง ทำให้งานล่าช้า.....	3.17	1.12	ปานกลาง
	รวม	3.193	0.449	ปานกลาง

ตาราง 2 แสดงว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ข้อ 1 "ท่านรักและภูมิใจตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้" ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.82$) ข้อ 2 "ผู้บังคับบัญชามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน" ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.78$) ข้อ 3 "เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับท่าน" ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.77$) ข้อ 4 "ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานได้โดยอิสระ" ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.90$) ข้อ 5 "งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ" ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.83$) ข้อ 8 "ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ

($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.84$) ข้อ 9 "การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านต้องยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชา" ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.90$)
 ข้อ 10 "หน่วยงานของท่านมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน" ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.92$) ข้อ 15 "ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน" ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.71$) ข้อ 17 "เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน" ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.72$) ข้อ 20 "ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย" ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.80$) ข้อ 24 "ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงาน" ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.77$) ข้อ 43 "ในงานที่ท่านปฏิบัติท่านสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามถนัด" ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 1.02$) ข้อ 57 "ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน" ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.88$) ข้อ 65 "ฐานะการงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน" ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.75$) ส่วนข้อที่ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ ข้อ 60 "มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้" ($\bar{X} = 2.27$, $SD = 0.87$) ข้อ 69 "การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ" ($\bar{X} = 2.33$, $SD = 0.94$) ข้ออื่น ๆ ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน

ข้อที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ค่าความเบี่ยงเบน	ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	SD	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน.....	3.431	0.511	ปานกลาง
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.471	0.551	ปานกลาง
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน.....	2.938	0.692	ปานกลาง
4.	ลักษณะงาน.....	3.357	0.554	ปานกลาง
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.357	0.627	ปานกลาง
6.	การปกครองบังคับบัญชา.....	3.180	0.532	ปานกลาง
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน.....	3.094	0.475	ปานกลาง
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน..	2.975	0.538	ปานกลาง
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	2.857	0.519	ปานกลาง
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน..	3.445	0.437	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	3.193	0.449	ปานกลาง

ตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มีความพึงพอใจ
ในการทำงานทั้งโดยส่วนรวมและ เป็นรายด้านในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน
จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ข้อความ	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=42)	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1.	ความสำเร็จในการทำงาน.....	3.506	0.530	3.381	0.498
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.571	0.466	3.405	0.596
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	3.107	0.650	2.825	0.704
4.	ลักษณะงาน.....	3.471	0.446	3.281	0.609
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.507	0.585	3.257	0.641
6.	การปกครองบังคับบัญชา.....	3.339	0.430	3.074	0.570
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน.....	3.270	0.343	2.976	0.516
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน.....	2.996	0.513	2.961	0.559
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	3.071	0.578	2.714	0.425
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	3.566	0.459	3.365	0.407
รวมทุกด้าน		3.325	0.402	3.106	0.461

ตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) เพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.506$, $SD = 0.530$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.571$, $SD = 0.466$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.507$, $SD = 0.585$) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.566$, $SD = 0.459$) ส่วนด้านอื่น ๆ ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) เพศชาย มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ข้าราชการเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านที่	ข้อความ	ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี (N = 4)		ประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป (N = 66)	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1.	ความสำเร็จในการทำงาน.....	3.417	0.289	3.432	0.523
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.250	0.244	3.485	0.562
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.792	0.712	2.947	0.696
4.	ลักษณะงาน.....	3.500	0.258	3.349	0.567
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.200	0.283	3.367	0.642
6.	การปกครองบังคับบัญชา.....	3.279	0.236	3.174	0.545
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน.....	3.205	0.239	3.087	0.485
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน....	2.938	0.239	2.977	0.552
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	2.833	0.136	2.859	0.534
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน....	3.375	0.083	3.450	0.449
รวมทุกด้าน		3.175	0.170	3.194	0.461

ตาราง 5 แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากในด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.500$, $SD = 0.258$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าทั้งข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางเช่นกัน

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านที่	ข้อความ	ระดับ 1-6 (N = 14)		ระดับ 7 ขึ้นไป (N = 56)	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1.	ความสำเร็จในการทำงาน.....	3.294	0.576	3.475	0.486
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.277	0.638	3.534	0.511
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน.....	2.510	0.647	3.076	0.654
4.	ลักษณะงาน.....	2.965	0.637	3.483	0.465
5.	ความรับผิดชอบ.....	2.953	0.581	3.487	0.589
6.	การปกครองบังคับบัญชา.....	2.929	0.552	3.261	0.504
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน.....	2.973	0.464	3.132	0.476
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน..	2.802	0.367	3.031	0.574
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	2.696	0.388	2.908	0.548
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน..	3.392	0.391	3.462	0.453
รวมทุกด้าน		2.976	0.453	3.263	0.428

ตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ซึ่งมีตำแหน่ง
ราชการ ระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านในระดับ
ปานกลาง ข้าราชการที่มีตำแหน่งราชการระดับ 7 ขึ้นไป พบว่า มีความพึงพอใจในการ
ทำงานในระดับมาก ในด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.534$, $SD = 0.511$) ส่วนใน
ด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่า ทั้ง
ข้าราชการในระดับ 1-6 และข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานใน
ระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน
จำแนกตามลักษณะงาน

ด้านที่	ข้อความ	สอน (N = 60)		บริการวิชาการ และธุรการ(N=10)	
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1.	ความสำเร็จในการทำงาน.....	3.497	0.479	3.208	0.569
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.540	0.508	3.241	0.640
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.	3.108	0.649	2.365	0.514
4.	ลักษณะงาน.....	3.493	0.456	2.900	0.624
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.507	0.567	2.850	0.563
6.	การปกครองบังคับบัญชา.....	3.278	0.500	2.850	0.516
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน.....	3.148	0.468	2.909	0.464
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน.....	2.051	0.570	2.719	0.305
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	2.920	0.544	2.646	0.359
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	3.482	0.462	3.323	0.319
รวมทุกด้าน		3.280	0.421	2.899	0.424

ตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก ในสองด้านคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.540, SD = 0.508$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.507, SD = 0.567$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านบริการวิชาการและธุรการ มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับปานกลางยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการวิชาการและธุรการมีความพึงพอใจในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.365, SD = 0.514$) และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่า ทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนและข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการวิชาการและธุรการ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ส่วนที่สอง การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของมาตรวัดตามแบบของไลเคิร์ท เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ผลการวิจัยปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและรวมทุกด้านเทียบกับเกณฑ์
ที่กำหนด (N = 70)

ด้านที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าความ เบี่ยงเบน มาตรฐาน SD	t	p
1.	ความสำเร็จในการทำงาน.....	3.431	0.511	7.05*	0.001
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.471	0.551	7.16*	0.001
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.938	0.692	-0.75	0.457
4.	ลักษณะงาน.....	3.357	0.554	5.39*	0.001
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.357	0.627	4.77*	0.001
6.	การปกครองบังคับบัญชา.....	3.180	0.532	2.83*	0.001
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน.....	3.094	0.475	1.65	0.104
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน....	2.975	0.538	-0.39	0.699
9.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	2.857	0.519	-2.30*	0.024
10.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน....	3.445	0.437	8.53*	0.001
รวมทุกด้าน		3.193	0.449	3.60*	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 แสดงว่าเมื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้ว
พบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกับเกณฑ์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน ($t = 7.05, p = .001$)
ด้านที่ 2 การยอมรับนับถือ ($t = 7.16, p = .001$) ด้านที่ 4 ลักษณะงาน ($t = 5.39,$
 $p = .001$) ด้านที่ 5 ความรับผิดชอบ ($t = 4.77, p = .001$) ด้านที่ 6 การ
ปกครองบังคับบัญชา ($t = 2.83, p = .006$) ด้านที่ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
($t = -2.30, p = .024$) และด้านที่ 10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
($t = 8.53, p = .001$) โดยที่ในแต่ละด้านที่กล่าวมาระดับความพึงพอใจในการทำงานสูง
กว่าเกณฑ์ ยกเว้นด้านที่ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มีความพึงพอใจในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านที่ 3 ความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($t = 0.75, p = 0.457$) ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($t = 1.65, p = 0.104$) ด้านที่ 8 ผลการ
ตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ($t = 0.39, p = 0.699$) ไม่พบว่าระดับความพึงพอใจ
แตกต่างจากเกณฑ์และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านกับเกณฑ์ พบว่า แตกต่างจากเกณฑ์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.60, p = .001$)

ส่วนที่สาม การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ประสพการณ์

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ข้อความ	เพศชาย (N=28)		เพศหญิง (N=42)		t	p
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ความสำเร็จในการ ทำงาน.....	3.506	0.530	3.381	0.498	1.00	0.320
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.571	0.466	3.405	0.596	1.25	0.217
3.	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน..	3.107	0.650	2.825	0.704	1.69	0.096
4.	ลักษณะงาน.....	3.471	0.446	3.281	0.609	1.42	0.160
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.507	0.585	3.257	0.641	1.66	0.102
6.	การปกครองบังคับบัญชา.	3.339	0.430	3.074	0.570	2.10*	0.040
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน.	3.270	0.343	2.976	0.516	2.64*	0.010
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงาน.....	2.996	0.513	2.961	0.559	0.26	0.796
9.	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน.....	3.071	0.578	2.714	0.425	2.98**	0.004
10.	ความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน.....	3.566	0.459	3.365	0.407	1.92	0.059
รวมทุกด้าน		3.325	0.402	3.106	0.461	2.04**	0.045

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ
ซึ่งปรากฏว่าข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านการปกครองบังคับบัญชา ($t = 2.10, p = .040$) ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($t = 2.64, p = .010$) ด้านสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน ($t = 2.98, p = .004$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน
และเมื่อตรวจสอบโดยรวมทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($t = 2.040, p = .045$)

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านที่	ข้อความ	ประสบการณ์ทำงาน		ประสบการณ์ทำงาน		t	p
		6-10 ปี (N = 4)		11 ปีขึ้นไป(N=66)			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ความสำเร็จในการ ทำงาน.....	3.417	0.289	3.432	0.523	-0.06	0.955
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.250	0.244	3.485	0.562	-0.83	0.411
3.	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน..	2.792	0.712	2.947	0.696	-0.43	0.666
4.	ลักษณะงาน.....	3.500	0.258	3.349	0.567	0.53	0.599
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.200	0.283	3.367	0.642	-0.51	0.609
6.	การปกครองบังคับบัญชา.	3.279	0.236	3.174	0.545	0.37	0.716
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและ เพื่อนร่วมงาน.	3.205	0.239	3.087	0.485	0.48	0.633
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงาน.....	2.938	0.239	2.977	0.552	-0.14	0.887
9.	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน.....	2.833	0.136	2.859	0.534	-0.09	0.926
10.	ความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน.....	3.375	0.083	3.450	0.449	-0.33	0.734
รวมทุกด้าน		3.175	0.170	3.194	0.461	-0.08	0.934

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีค่านใดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกค่านไม่พบว่าข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านที่	ข้อความ	ระดับ1-6ปี(N=14)		ระดับ7ขึ้นไป(N=56)		t	p
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ความสำเร็จในการ ทำงาน.....	3.294	0.576	3.475	0.486	-1.27	0.207
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.277	0.638	3.534	0.511	-1.69	0.095
3.	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.510	0.647	3.076	0.654	-3.11**	0.003
4.	ลักษณะงาน.....	2.965	0.637	3.483	0.465	-3.64**	0.001
5.	ความรับผิดชอบ.....	2.953	0.581	3.487	0.589	-3.26**	0.002
6.	การปกครองบังคับบัญชา	2.929	0.552	3.261	0.504	-2.30*	0.024
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.973	0.464	3.132	0.476	-1.20	0.233
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงาน.....	2.802	0.367	3.031	0.574	-1.54	0.127
9.	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน.....	2.696	0.388	2.908	0.548	-1.48	0.142
10.	ความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน.....	3.392	0.391	3.462	0.453	-0.57	0.568
รวมทุกด้าน		2.976	0.453	3.263	0.428	-2.37*	0.020

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีตำแหน่งงานแตกต่างกัน
ปรากฏว่า ข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับข้าราชการระดับ
7 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน ($t = -3.11, p = .003$) ด้านลักษณะงาน ($t = 3.64, p = .001$)
ด้านความรับผิดชอบ ($t = 3.26, p = .002$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา
($t = -2.30, p = .024$) โดยที่ในแต่ละด้านที่กล่าวมาข้าราชการระดับ 1-6 มีความ
พึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน
และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในระดับ 1-6 มีความ
พึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($t = -2.37, p = .020$)

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน จำแนกตามลักษณะงาน

ด้านที่	ข้อความ	สอน (N = 60)		บริการวิชาการ และธุรการ(N=10)		t	p
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.497	0.479	3.208	0.569	2.03*	0.047
2.	การยอมรับนับถือ.....	3.540	0.508	3.241	0.640	1.94	0.056
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน.....	3.108	0.649	2.365	0.514	4.20**	0.001
4.	ลักษณะงาน.....	3.493	0.456	2.900	0.624	4.18**	0.001
5.	ความรับผิดชอบ.....	3.507	0.567	2.850	0.563	4.08**	0.001
6.	การปกครองบังคับบัญชา..	3.278	0.500	2.850	0.516	2.98**	0.004
7.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน..	3.148	0.468	2.909	0.464	1.80	0.077
8.	ผลตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงาน.....	2.051	0.570	2.719	0.305	2.23*	0.029
9.	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน.....	2.920	0.544	2.646	0.359	1.89	0.063
10.	ความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงาน.....	3.482	0.462	3.323	0.319	1.28	0.204
รวมทุกด้าน		3.280	0.421	2.899	0.424	3.18**	0.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีลักษณะงานต่างกัน ผลปรากฏว่าข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($t = 2.03, p = .047$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($t = 4.20, p = .001$) ด้านลักษณะงาน ($t = 4.18, p = .000$) ด้านความรับผิดชอบ ($t = 4.08, p = .001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($t = 2.98, p = .004$) และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ($t = 2.23, p = 0.29$) โดยที่ในแต่ละด้านที่กล่าวมา ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริการวิชาการและธุรการ และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้านพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในด้านการบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 3.18, p = .002$)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ตามแนวทฤษฎีการวิจัยของเฮิร์ชเบอร์ก โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของคะแนนในแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของไลเคิร์ท (Siepert and Likert, 1973 : 1-13) เพื่อว่าข้อมูลที่ได้ อาจเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงพัฒนางานบริหารในด้านต่าง ๆ อันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 78 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2538

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ รวม 10 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก จำนวน 70 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของไลเคิร์ต แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9590 แบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.74

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS-X โดยที่

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกับเกณฑ์ 3.00

ที่กำหนดไว้ โดยใช้ t-test

2.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตามตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. รายละเอียดข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ จำแนกเป็นเพศชาย 28 คน เพศหญิง 42 คน

1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 4 คน และประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน

1.3 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็นข้าราชการระดับ 1-6 จำนวน 14 คน ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปจำนวน 56 คน

1.4 ลักษณะงาน จำแนกเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการสอน จำนวน 60 คน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการและธุรการ จำนวน 10 คน

2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีผลดังนี้

2.1 ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน โดย มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วน ด้านอื่น ๆ ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ข้าราชการ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านในระดับปานกลาง

2.3 ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ในด้านลักษณะงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) ที่มี ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้านพบว่า ทั้งข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง

2.4 ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งทางราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่มีตำแหน่งราชการระดับ 7 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานระดับมากในด้านการยอมรับนับถือ ส่วนในด้านอื่น ๆ ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้านพบว่า ทั้งข้าราชการในระดับ 1-6 และข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2.5 ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านบริการวิชาการและธุรการมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริหารและธุรการมีความพึงพอใจในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้านพบว่า ทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการสอน และข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการและธุรการมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

3. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ผลปรากฏว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างจากเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทดสอบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านเปรียบเทียบกับเกณฑ์พบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จําแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน
ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ข้าราชการเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการเพศหญิงในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าข้าราชการเพศชายกับข้าราชการเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการวิชาการและธุรการ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์

(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยส่วนรวมพบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในระดับที่ข้าราชการส่วนใหญ่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มาลินี แซ่เตื่อง (2534 : บทคัดย่อ) เรื่องทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลจิตร์ แก้วสกุล (2534 : บทคัดย่อ) เรื่องทัศนคติของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องาน สภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างดี นอกจากนี้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) โดยรวม ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เพราะข้าราชการมีความพึงพอใจในด้านเหล่านี้ในระดับน้อย เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการมีความรักและความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนในระดับมาก และเห็นว่างานมีความมั่นคงสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้ตามถนัด โดยที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้โดยอิสระ ในขอบเขตของระเบียบคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชา และได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี องค์ประกอบเหล่านี้ส่วนใหญ่มีผลทางจิตใจ (Intrinsic Reward) ซึ่งจากผลการวิจัยของ พลีสาล (Plihal. 1981 : Abstract) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูในสหรัฐอเมริกาและพบว่า ครูส่วนใหญ่ได้จัดอันดับของปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานในสี่อันดับแรกล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลทางจิตใจ เช่น ความสำเร็จในการสอนให้

นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ความพอใจที่ได้ใช้ประสบการณ์และทักษะ การได้พัฒนาทักษะส่วนบุคคล การได้เข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มเพื่อนและโอกาสที่ได้แนะนำความคิดของงานแก่ผู้อื่น เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นได้กับข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) เนื่องจากส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในด้านการสอน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ซเบอร์ก ที่ว่าบุคคลมักจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อปัจจัยที่ให้ผลทางด้านจิตใจ เช่น ความสำเร็จ งานที่ท้าทาย การยอมรับนับถือ ได้รับการตอบสนอง (Herzberg, 1966 : 56) ดังนั้นเมื่อมีทั้งปัจจัยบวกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและปัจจัยลบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ จึงส่งผลให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการเรียงลำดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) พบว่ามีลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การวิจัยในทำนองเดียวกันของ โชคดี รักทอง (2531 : 165) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง และจัดเรียงลำดับจากความพอใจในการทำงานมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านฐานะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าอันดับต้น ๆ มีการจัดเรียงที่แตกต่างกันเล็กน้อย ส่วนอันดับสุดท้ายเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เช่นเดียวกันทั้งนี้ อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งได้รับงบประมาณจำกัด การจัดสรรงบประมาณให้กับการปรับปรุงสภาพแวดล้อม จึงอยู่ในอัตราส่วนที่น้อยกว่า เมื่อเทียบกับกิจการอื่น ๆ เช่น การเรียนการสอน เป็นต้น

2. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์

(บางเขน) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์

(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านที่ระดับความพึงพอใจของข้าราชการต่ำกว่าเกณฑ์คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 และสอดคล้องกับ ร็อดแมน (Rodman. 1986 : 4) ที่กล่าวว่าครุส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มบุคคลในอาชีพอื่น ๆ แต่สภาพการทำงานมักจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สภาพการทำงานดังกล่าว หมายรวมถึง การขาดข้อมูล การต้องทำงานนอกหน้าที่ และการเขียนรายงานต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 7 วิทยาเขต พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และจากการศึกษาทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงานนั้น ลจิตร์ แพ้วสกุล (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการมีทัศนะที่ดีต่องานและมีทัศนะต่อสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานในระดับค่อนข้างดี จึงเห็นได้ว่าผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง แต่เนื่องจากสภาพการทำงานที่ยังขาดความสะดวกบางประการ จึงอาจทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์

(บางเขน) จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการเพศหญิงและเพศชาย

อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจ ในการทำงานสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเมื่อพิจารณาโดย รวมทุกด้านพบว่า ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ฮาร์เรลล์ (Harrell. 1964:268) กล่าวว่าเพศหญิงมักมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศชาย ธีรพรต หุ่นเจริญ (2525 : 133) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามเพศ พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลาง แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ส่วน โชคดี รักทอง (2531 : 82) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย รามคำแหง พบว่า บุคลากรเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิงอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ การที่ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง โดย เฉพาะอย่างยิ่งในด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานนั้นอาจเนื่องจากข้าราชการเพศชาย และเพศหญิงผ่านประสบการณ์ในชีวิตมาต่างกัน เพศหญิงอาจจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ค่านิยมและลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ แตกต่างจาก เพศชาย เป็นต้นว่า จากการที่ตั้งแต่เด็กจนโตเป็นผู้ใหญ่เพศชายมักจะได้รับการวิจารณ์เกี่ยว กับพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมามากกว่าเพศหญิง เพศชายจึงสามารถปรับพฤติกรรม การทำงาน และพฤติกรรมการสั่งและการรับคำสั่งซึ่งมักเกิดขึ้นประจำในที่ทำงานได้ดี (Shakeshaft. 1989 : 324-327)

นอกจากนี้การบริหารในคณะส่วนใหญ่เป็นเพศชายอาจทำให้ข้าราชการ เพศชายรู้สึกว่ามีความเป็นเอกพันธ์ทางสังคม (Social homogeneity factor) ต่อกัน กับตน เช่น สามารถสื่อสารกันได้ง่ายกว่า ประสานงานกันได้ดี ทำให้เกิดความไว้วางใจ และส่งผลให้ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านเหล่านี้สูงกว่าเพศหญิง (Kanter. 1977 : 65) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการ ทำงานของเพศชายกับเพศหญิงอาจเนื่องมาจากความแตกต่างกันด้านสรีระ เช่น โครงสร้าง

ของสมอง หรือระบบฮอร์โมนที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันได้
(Gorman. 1992 : 38)

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี
และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานใน
ระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกันในแต่ละด้านและรวมทุกด้านแล้วไม่พบว่า แตกต่างกัน
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มี
ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ข้าราชการเหล่านี้ได้มีประสบการณ์ในคณะ
ศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มาเป็นเวลานานมีการปรับตัวในการทำงานในสภาพแวดล้อม
เดียวกัน จึงอาจทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัย
ของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524 : 69) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีอายุราชการมาก มีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย ส่วนพิรพศ หุ่นเจริญ
(2525 : 132) พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีประสบการณ์การทำงาน
แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ฮาร์เรล (Harrell. 1964 :
260-268) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสูงเมื่อเข้าทำงานใหม่ ๆ และจะลดลงเมื่อ
ทำงานไปได้ 5 หรือ 8 ปี ซีฟาร์ธ (Seyfarth. 1991 : 151) กล่าวว่า ปัจจัยที่มี
ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความเบื่อหน่าย ในปีแรกของการ
สอนอาจมีความตื่นเต้นกับงาน เพราะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ต้องเรียนรู้ แต่เมื่อเวลาผ่าน
ไปกิจกรรมการสอนก็มักจะซ้ำ ๆ เดิม จึงอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายขึ้นได้ ผลของการ
วิจัยของ มาลินี แซ่เตื่อง (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติวิชาชีพแตกต่างกัน แต่ไม่พบว่าทัศนคติต่อสภาพ
แวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนผลของการวิจัยของ ลจิตร แผ้วสกล (2534 :
บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานคร
ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พบความ
แตกต่างของทัศนคติที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ จำแนก

ตามตำแหน่งงานราชการ ผลการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการ
ทำงานต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับ
บัญชา และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้าน พบว่า ข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจใน
การทำงานต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ข้อ 4 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : 133) ที่พบว่า
ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ทำงานแตกต่างกัน โดยคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มระดับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วน ลจิตร์ แฝ่วสกุล (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติงาน สภาพการทำงานและเพื่อน
ร่วมงานไม่แตกต่างกัน และ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน
ไม่แตกต่างกัน

การที่ข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการ
ระดับ 7 ขึ้นไป อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในระดับต้น ๆ มักจะต้องทำงาน
ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาระดับสูง โอกาสที่จะได้ปฏิบัติงานตามแนวคิดของตนเองจะน้อย
แม้ว่าจะเป็นความคิดในแนวสร้างสรรค์ จึงอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจขึ้นได้
นอกจากนั้นข้าราชการบางส่วนยังมีประสบการณ์การทำงานไม่นานนัก และในบางครั้งผู้บังคับ
บัญชาไม่มอบงานที่ตรงกับความสามารถให้ เช่น กรณีที่ แมคลาฟลิน และคนอื่น ๆ (McLaughlin
and others. 1986 : 420-426) ให้ความเห็นว่า ครูที่ได้รับมอบหมายให้สอนในวิชาที่ไม่
มีความพร้อมหรือไม่สนใจมักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความกังวลและความไม่พึงพอใจในงาน
นอกจากนี้ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในระดับต้นมักจะเป็นผู้ที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ
ต่ำกว่าปริญญาตรี โอกาสของความก้าวหน้าในงานจึงมีน้อยกว่าผู้ที่วุฒิการศึกษาสูงขึ้น และ
ยังพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

ในระดับน้อย ข้าราชการระดับ 1-6 ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ในอัตราที่น้อยกว่าข้าราชการระดับสูงไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีค่าครองชีพสูงมากจึงอาจทำให้เกิดความคับข้องใจและขาดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นได้

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมทุกด้าน พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในด้านการบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 130) ที่พบว่าข้าราชการสาย ก และสาย ค ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลงานวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก (1976 : 140) เนื่องจากทฤษฎีนี้เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ ความท้าทายของงาน ผลงานและการยอมรับนับถือ ในขณะที่ความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การที่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริการวิชาการและธุรการ อาจเนื่องจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนประสบความสำเร็จในงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้มากกว่า มีลักษณะงานที่เป็นอิสระมากกว่า และมักจะได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ได้รับการยอมรับนับถือ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นก็เป็นได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni. 1973 : 75-78) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบอร์ก พบว่า ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจ

ที่สำคัญมากสำหรับครู รวมทั้งตัวงานนั้นเองกับความรับผิดชอบ และโอกาสของความก้าวหน้าในงาน ซึ่งข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการวิชาการและธุรการมักต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่ผลงานไม่เด่นชัด เพราะเป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำเพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อทำไปนาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ โดยภาพรวมแล้วข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในกรทำงานในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยจึงอาจจัดดำเนินการปรับปรุงสภาพต่าง ๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการให้มากยิ่งขึ้นดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำและจัดอยู่ในอันดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ จัดที่นั่งทำงานให้เป็นสัดส่วนและสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดหาผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทั่วไปของมหาวิทยาลัย เช่น บริเวณสนาม ห้องพักผ่อน ศูนย์นันทนาการ โรงอาหาร สนามกีฬาและอุปกรณ์ ควรมีเพียงพอเหมาะสม

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
โดยภาพรวมในด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีบางข้อที่ความพึงพอใจในการทำงานยังมีค่าค่อนข้างต่ำ ซึ่งหากมหาวิทยาลัยนำไปพิจารณาเป็นพิเศษ อาจมีส่วนช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้นว่า การจัดสวัสดิการอื่น ๆ แก่บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้ การจัดที่พักอาศัย การจัดบริการด้านรักษาพยาบาลแก่บุคลากรและครอบครัว การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโอกาสการพัฒนาศักยภาพตนเองของข้าราชการให้ทันเหตุการณ์และทั่วถึงมากขึ้น นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรมีการแถลงนโยบายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากร

มีส่วนในการตัดสินใจมากขึ้น มอบงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้แก่บุคลากร และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้นับถือนับมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรเทศหญิง กลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา และกลุ่มที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุนทางวิชาการ อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้นได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ในการศึกษาในโอกาสต่อไป ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ
2. รูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. การจัดสวัสดิการและปัญหาการดำเนินการด้านสวัสดิการของคณะศึกษาศาสตร์
(บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนการพิมพ์, 2529.
- กุศล อิศกุลย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อرنิตย์ ญาณศิริ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ห้องผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2538.
- เจริญ โชไชย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อرنิตย์ ญาณศิริ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ห้องผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2538.
- โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- คิน ประทุมฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.
- "ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 92 ตอนที่ 166. หน้า 7. 21 สิงหาคม 2518.
- . เรื่องการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, " ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 100 ตอนที่ 199 หน้า 7. 23 ธันวาคม 2526.
- . เรื่องการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, " ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. เล่ม 99 ตอนที่ 191. หน้า 7. 25 ธันวาคม 2525.
- ประทีป เล้ารัตนอารีย์. ชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2526.
- "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พ.ศ. 2533," ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ. เล่มที่ 107 ตอนที่ 131. หน้า 1-2. 29 กรกฎาคม 2533.
- "พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533," ราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ. เล่มที่ 107 ตอนที่ 131. หน้า 30-59. 29 กรกฎาคม 2533.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 91 ตอนที่ 112. หน้า 29. มิถุนายน 2517.
- พิรพศ หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. บทบาทและผลสัมฤทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- มาลินี แซ่เตี๋ง. ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ลจิศร แผ้วสกุล. ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานครที่มีต่องานสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- วันชัย วิเศษสุวรรณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- เวศ ศรีละมูล. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้. ปรินต์งานพิมพ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, อัดสำเนา.

- ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. "นโยบายยุบรวมวิทยาเขตปทุมวันและบางเขนเป็น
วิทยาเขตกลาง," ใน รายงานการประชุมรองอธิการบดีคณบดี และผู้อำนวยการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ครั้งที่ 10/2536 วันอังคาร 28 กันยายน 2536.
- สมพล มงคลพิทักษ์สุข เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, อرنิต์ ญาณศิริ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ห้องรอง
คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ เมื่อวันที่
23 มกราคม 2538.
- สมบัติ เทศน้อย. ปัญหาการบริหารงานในกองธรรการวิทยาเขตที่สังกัดมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร. 2527. อัดสำเนา.
- สาธิต สันตกิจ. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครู
ภาคตะวันตก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- โสภณ หาลิละพันธ์. สภาพภาพและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการ
วิชาการ และสายธรรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- สวัสดิ์ สกลไทย และเกษม สุวรรณกุล. "การบริหารงานบุคคล," ใน รายงานการ
สัมมนา เรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. หน้า 28 - 41.
กรุงเทพฯ : กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2525.
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. Englewood Cliffs :
McGraw-Hill Book Co., 1964.
- Argyris, C. "Organization Man : Rational and Self-Actualizing,"
Public Administration Review. 354-357; July-August, 1973.

- Arguros. C. Personality and Organization : The Conflict Between System and the Individual. New York : Harper Torchbook, 1957.
- Atkinson, J. W. and others. Motivation and Achievement. Washington D.C. : V.H. Winston and Sons, 1974.
- Beach, Dale, S. Personnel : The Management of People at Work. 3rd ed. New York : Macmillan Publishing Co., 1970.
- Blanchard, Kenneth H. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall, 1977.
- Brown, Robin Rae. "Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384 - A; January, 1978.
- Bunk, Gerhard P. "Occupational Education," Education Institute for Scientific. Co-Operation, 49/50. 87-121; 1994.
- Burack, Elmer H. and Robert D. Smith. Personnel Management : A Human Resource System Approach. New York : John Wiley & Son, 1982.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 4th ed. New York : Harper, 1984.
- Drever, James A. Dictionary of Psychology. Maryland : Penguin Book Co., 1972.

- Falman, Sue Robin. "Supervisory Performance and Its Relationship to Organization Commitment Job Involvement and Locus of Control," Dissertation Abstracts International. 48(11) : 2977 - A ; May, 1988.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 5th ed. Tokyo : Mc Graw-Hill, 1981.
- Gellerman, Saul W. Management by Motivation. New York : American Management Association, 1968.
- Glission, Charles and Mark Durick. "Predicting of Jobs Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization," Administrative Science Quarterly. 33(1) : 61-81 ; March, 1988.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Co., 1973.
- Gorman, Christine. "Sizing Up the Sexes," Time. 139(3) : 20; January, 1992.
- Harrel, T.W. Industrial Psychology. Oxford : IBM Publishing Co, 1964.
- Herzberg, Frederick. "One More Time : How Do You Motivate Employee," Harvard Business Review. 46(1) : 53-62; Janaury-February, 1968.
- Herzberg, Frederick. The Managerial Choice : To be Efficient and to be Human. Homewood, Il : Dow-Jonew-Irwin. 1976.
- . Work and the Nature of Man. Cleveland : World Publising Co, Inc., 1966.

- X Hill, Eral Augustus. "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service. Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984.
- Kanter, Rosabeth M. Men and Women of the Corporation. New York : Basic Books, Inc., 1977.
- McClelland, David C. The Achieving Society. Princeton. NJ : D. Van Nostrand Company, 1961.
- _____. "Business Drive and National Achievement," Harvard Business Review, 40:July-August, 1962
- McLaughlin, M. W., and others. "Why Teacher Won't Teach," Phi Delta Kappa, 67:420-426, 1986.
- Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.
- Morse, N.C. and others. "The Experimental Change of a Major Organization Variable," Abnormal and Social Psychology. 1955.
- Nagle, Karen E. Olson. "Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrators," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 33 - A ; July, 1987.
- Neff, Walter S. "Work and the Human Condition : Understanding Difficulties in Work Adaption," Management of Personnel Quarterly, 10(1):10-12; Spring, 1971.

Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York : Columbia University Press, 1955.

Phiha, J. "Intrinsic Rewards of Teaching," ERIC. No. ED 200599. 1981.

Redman, B. "Teachers Job Satisfaction Seen Greater than that of Other College Graduates," Education Week. 7:4; May, 1986.

X Argiovanni, Thomas A and Fred D. Carver. The New School Executive : A Theory of Administration. New York : Mead & Co., 1973.

Seyfarth, John T. Personnel Management for Effective Schools. Boston : Allyn and Bacon, 1991.

Siepert, Albert F. and Rensis Likert "The Likert School Profile Measurements of the Human Organization," (paper presented at the National Convention of the American Educational Research Association. New Orleans, February 27, 1973.)

+ Sirvastva, Suresh and others. Job Satisfaction and Productivity: The Comparative Administration Research Institute. Kent State University, 1977.

Shakeshaft, Charol. "The Gender Gap in Research in Educational Administration," Educational Administration Quarterly. 25 : 324-327; 1989.

Strauss, George and Leonard R. Sayless. Personnel : The Human Problems of Management. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1967.

Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1964.

Yoder, Dale and others. Handbook of Personnel Management and Labour Relation. New York : McGraw-Hill Book Co., 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์การตรวจสอบแบบสอบถาม
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... บัณฑิตวิทยาลัย... มทว. ประสานมิตร... โทร. 122

ที่... ทน 1007/ 91๘๗... วันที่... /... สิงหาคม 2538

เรื่อง... ขอกความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวอรนิตย์ ญาณศิริ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้ที่มีความประสงค์จะมาติดต่อขอกความสะดวกในการศึกษาให้แล้ว เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ทั้งนี้ขอความอนุเคราะห์

ดร. จารุวรรณ สกุลก

ประธาน

ดร. สมสุข ชีระกิจิตร

กรรมการ

ถึงที่นิสิตขอกความอนุเคราะห์ ชื่อ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

บัณฑิตวิทยาลัยแจ้งเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดคำนึกถึงด้วย

(ดร. ปิรัชญา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- 1 ชื่อ รองศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ หวังพานิช
วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยการศึกษา)
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
สังกัด สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 2 ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม
วุฒิการศึกษา กศ.ค. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัด ภาควิชาวัฒนผลและจิตวิทยาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 3 ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพล มงคลพิทักษ์สุข
วุฒิ วท.ม. (ฟิลิซัลเคมี)
ตำแหน่ง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
สังกัด ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- 4 ชื่อ รองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์
 วุฒิ กศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์)
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนสำนักหอสมุดกลาง
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 สังกัด ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 5 ชื่อ อาจารย์ ดร.สนั่น ประจงจิตร
 วุฒิ Ph.D. (บริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง อาจารย์
 สังกัด ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม
แบบสอบถามสำหรับข้าราชการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร. 122

ที่ ทว 1007/ 344 วันที่ ๗ สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือเอกสาร

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวอรนิตย์ ญาณศิริ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะขอความร่วมมือขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.จารุวรรณ สกุลคู

ประธาน

ดร.สมสุข ชีระกิจิตร

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตผู้ขอความร่วมมือเอกสาร ก็คือ ขอความร่วมมือจากอาจารย์ และข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดจำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(ดร.กิริยา นุลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 สิงหาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอรนิตย์ ญาณศิริ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย นำไปปรับปรุงกระบวนการบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีกำลังใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์(บางเขน) ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุดข้อมูลนี้จะไม่มีการกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยต้องการศึกษาโดยส่วนรวมและจะเก็บเป็นความลับ และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาส่งมอบให้แก่ผู้แจกแบบสอบถามต่อไป

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอรนิตย์ ญาณศิริ)

นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(กรุณาส่งแบบสอบถามคืนที่คุณ.....สำนักงานเลขานุการคณะภายใน

วันศุกร์ที่ 1 กันยายน 2538)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความพึงพอใจในการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาคำถามแต่ละข้อ และกรุณาตอบคำถามตามความรู้สึของท่านจริง ๆ คำตอบทุกข้อไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูกจึงไม่จำเป็นต้องตรงกับหลักวิชาการหรือตรงกับความรู้สึของคนอื่น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามทั้งหมด 70 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5

คำตอบคือ

- | | | | |
|---|------------|---------|---|
| 5 | มากที่สุด | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด |
| 4 | มาก | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก |
| 3 | ปานกลาง | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง |
| 2 | น้อย | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย |
| 1 | น้อยที่สุด | หมายถึง | ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 2 โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือและพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อ
ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใดโดยกา ลงในช่องแสดงระดับความคิดเห็นท้าย
ข้อความทางด้านขวามือ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ใน ขณะนี้					
2.	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจใน การปฏิบัติงานของท่าน.....					
3.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนม ชอบพอกับท่าน.....					
4.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ปฏิบัติงานได้โดยอิสระ.....					
5.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ.....					
6.	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มี โอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น.....					
7.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาเข้าใจนโยบายการปฏิบัติ งานอย่างเด่นชัด.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ.....					
9.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านต้องยึดถือกฎ ระเบียบและคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชา.....					
10.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
11.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน.....					
12.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายให้อยากทำต่อไป.....					
13.	ท่านมีความพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้ร่วมงาน.....					
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านอำนวยความสะดวกในการทำงาน....					
15.	ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	การพิจารณาความดีความชอบ ในรอบปีมีมาตรฐานเชื่อมั่นได้.					
17.	เพื่อนร่วมงานยอมรับทั้งความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ท่าน.....					
18.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใน การใช้คนให้เหมาะกับงาน ..					
19.	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและสะดวกที่จะนำ มาใช้.....					
20.	ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย.....					
21.	ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิและเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็น....					
22.	ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้รับการ พิจารณาผลงาน.....					
23.	การกำหนดลักษณะงานมีการ วางแผนให้สอดคล้องกัน.....					
24.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานในด้านการ ทำงาน.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้นั่นเอง.....					
26.	รายได้จากเงินเดือนของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอย่างปกติ.....					
27.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในหน่วยงานนี้.....					
28.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่าเดิม.....					
29.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน.....					
30.	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน.....					
31.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ท่านสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน.....					
32.	ท่านได้รับความนับถือจากข้าราชการฝ่ายอื่นของมหาวิทยาลัย.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33.	ผู้ปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในด้านส่วนตัว.....					
34.	ในหน่วยงานนี้ท่านสามารถเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่านได้.....					
35.	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบงานที่สำคัญให้ท่านทำ.....					
36.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์.....					
37.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
38.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง.....					
39.	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม.....					
40.	เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอความช่วยเหลือจากท่าน.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41.	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปีท่านได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม.....					
42.	ท่านสามารถเข้าพบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเสมอ.....					
43.	ในงานที่ท่านปฏิบัติท่านสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามถนัด.....					
44.	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ท่านทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ.....					
45.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน.....					
46.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่.....					
47.	ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน.....					
48.	ท่านพอใจงานในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
58.	ท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวกภายในที่ทำงาน.....					
59.	ท่านพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น.....					
60.	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้.....					
61.	ท่านให้ความช่วยเหลือเรื่องหน้าที่การงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
62.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือท่าน.....					
63.	ท่านสามารถเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลได้สะดวกรวดเร็ว.....					
64.	ถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นท่านอาจประสบความสำเร็จสูงกว่านี้.....					
65.	ฐานะการงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน.....					
66.	ความไม่ชัดเจนในการบริหารงานทำให้เกิดความไม่ลงเส้นคงวา.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติอยู่.....					
50.	ท่านให้ความช่วยเหลือในเรื่อง ส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
51.	ในหน่วยงานมักจะมีปัญหา ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
52.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมาย งานพิเศษให้ท่านปฏิบัติ.....					
53.	สถานที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ท่านอยากทำงาน.....					
54.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านรับผิดชอบ.....					
55.	ผู้บังคับบัญชากู้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน.....					
56.	ท่านมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับ บัญชา.....					
57.	ท่านต้องการความมั่นคงใน หน้าที่การงาน.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
67.	ข้าราชการที่วิทยาเขตกลาง ยอมรับความสามารถของ ข้าราชการจากหน่วยงานของ ท่าน.....					
68.	การอยู่ห่างไกลผู้บังคับบัญชาที่มี อำนาจพิจารณาความดีความ ชอบทำให้ท่านไม่แน่ใจว่าจะได้ รับความเป็นธรรม.....					
69.	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ.....					
70.	หน่วยงานของท่านขาดผู้บังคับ บัญชาที่สามารถตัดสินใจสั่งการ ได้โดยตรงทำให้งานล่าช้า....					

ภาคผนวก ค

ตารางค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และ
ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(t)
1	3.04	25	4.60	49	4.23
2	3.54	26	5.79	50	2.39
3	4.08	27	9.98	51	10.91
4	7.15	28	4.93	52	3.88
5	4.02	29	6.32	53	4.23
6	2.16	30	4.50	54	13.38
7	5.07	31	4.87	55	8.83
8	5.58	32	8.52	56	2.63
9	5.13	33	8.48	57	3.20
10	6.19	34	2.42	58	2.34
11	6.71	35	6.79	59	5.27
12	5.30	36	12.33	60	4.23
13	5.33	37	3.64	61	3.54
14	6.03	38	9.00	62	2.47
15	4.73	39	2.16	63	7.12
16	6.49	40	4.37	64	5.43
17	5.16	41	3.84	65	3.97
18	6.74	42	2.38	66	6.74
19	5.56	43	4.29	67	6.65

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(t)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(t)
20	5.29	44	3.38	68	6.04
21	4.80	45	9.33	69	3.63
22	4.87	46	6.80	70	2.24
23	2.18	47	2.37		
24	7.03	48	4.26		

ตาราง 14 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้านที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient)
1	ความสำเร็จในการทำงาน	.5754
2	การยอมรับนับถือ	.8741
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.8272
4	ลักษณะงาน	.6384
5	ความรับผิดชอบ	.7578
6	การปกครองบังคับบัญชา	.7890
7	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.8082
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	.7155
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.4361
10	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.4317
	รวมทั้งฉบับ	.9590

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอรนิตย์ ญาณศิริ
เกิดวันที่	11 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2497
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	100/118 หมู่บ้านถาวรวิมล ตำบลพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บุคคล 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 ปวช. (สาขาพาณิชยกรรม) จากพิชยการพัฒนา กรุงเทพฯ พ.ศ. 2523 ปวส. (สาขาวิชาการตลาด) จากวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ พ.ศ. 2528 กศ.บ. (วิชาเอกสังคมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน กรุงเทพฯ พ.ศ. 2538 กศ.ม. (วิชาเอกการอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ของ

อรนิตย์ ญาณศิริ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

มกราคม 2539

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ตามแนวทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับมาตรฐานของเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ท จำนวน 70 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการของคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 70 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

2. ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีด้านที่สูงกว่าเกณฑ์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับต่ำกว่าเกณฑ์

3. ข้าราชการเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง โดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งงานระดับ 7 ขึ้นไป โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

6. ข้าราชการที่มีลักษณะงานด้านการสอน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานด้านการบริการวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

JOB-SATISFACTION OF PERSONNEL AT THE FACULTY OF
EDUCATION (BANGKHEN) SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

ORANIT YARNSIRI

Presented in partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Higher Education at

Srinakharinwirot University

January 1996

The purposes of this research were two-fold. Firstly, to study and compare a job-satisfaction levels of Faculty of Education (Bangkhen) Srinakharinwirot University personnel among four variables : gender, working experience, position rank, and working status based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. The factors studied were : achievement, recognition, advancement, work itself, responsibility, supervision, relation with supervisors and peers, job benefits, work conditions, and security, secondly, to compare job-satisfaction levels with a criterion established by the researcher. The instrument used was a 70-item with five-point Likert type rating scale. Arithmetic mean, standard deviation and t-test were employed for data analysis.

The results were as follows :

1. Job satisfaction of personnel at the Faculty of Education (Bangkhen), Srinakharinwirot University were at moderate levels on each area and also all areas combined.

2. Faculty of Education (Bangkhen) Srinakharinwirot University personnel held higher job satisfaction levels than a criterion designated, especially on the areas of achievement, recognition, work itself, responsibility, supervision, and security.

3. Male personnel had higher job satisfaction levels than female personnel on the total ten areas combined with the emphasis on the areas of supervision, relation with supervisors and peers, and work conditions.

4. There was no significant difference on job satisfaction between personnel with 6-10 years of experiences and those with eleven years of experiences and upper.

5. Personnel who held position ranks 1-6 had lower levels of job satisfaction than personnel who held position ranks of seven and upper, particularly on the areas of advancement, work conditions, responsibility, and supervision.

6. Personnel who held teaching positions had higher job satisfaction levels than personnel who held academic services and business affairs positions, especially on these areas : achievement, advancement, working conditions, responsibility, supervision, and job benefits.