

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ปริญญานิพนธ์

ของ

สุนรรณี รอดบุญธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
กันยายน 2538
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

196976

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร. สวรรค์ ตั้งสมรรถนะ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่...5...เดือน...กันยายน...พ.ศ. 2538.....

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ ประธานกรรมการ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์ กรรมการผู้ควบคุม ดร. สุพรรณ ตั้งสมวรพงษ์ กรรมการสอบเพิ่มเติมได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่อง อย่างใกล้ชิด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา สุธรรมรักษ์ และอาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกลคุ ที่ให้ข้อคิด และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้ ขอมอบให้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ และ อาจารย์ทุกท่าน

สุพรรณิ รอดบุญธรรม

สารบัญ

บทที่

หน้า

1 บทนำ

ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์.....	8
ทฤษฎีแรงจูงใจของเออร์ชเบอร์ก.....	16
ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
สมมุติฐานในการวิจัย.....	23

3 วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	25
วิธีสร้างเครื่องมือ.....	25
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	26
การรวบรวมข้อมูล.....	27
การจัดกระทำข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	67
	วิธีดำเนินการวิจัย	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
	อภิปรายผล.....	74
	ข้อเสนอแนะ.....	79
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย.....	81
	บรรณานุกรม	82
	ภาคผนวก	
	รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	90
	หนังสือขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	91
	หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม.....	96
	แบบสอบถาม.....	98
	ค่าอำนาจจำแนก (t) รายชื่อของแบบสอบถาม.....	106
	ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	107

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ 24
- 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน และโดยรวมสี่ด้าน 30
- 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อ
องค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นรายข้อ..... 32
- 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อองค์ประกอบ
ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพัน เป็นรายข้อ..... 35
- 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อ
องค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ เป็นรายข้อ 37
- 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อ
องค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน เป็นรายข้อ 40
- 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน
ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.
ขึ้นไป ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน และโดยรวมสี่ด้าน..... 42
- 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน
ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.
ขึ้นไป ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นรายข้อ.. 44

9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพัน เป็นรายชื่อ.....	47
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ เป็นรายชื่อ	49
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน เป็นรายชื่อ ..	52
12	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต้องประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมสี่ด้าน	55
13	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	57
14	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการอำนาจ	58
15	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน	59
16	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยรวมทุกด้าน	60
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน	61
18	ค่าอำนาจจำแนก (t) รายชื่อของแบบสอบถาม	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบความคิดในการวิจัย.....	5
---	----------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

ปัจจัยในการบริหารองค์การ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ เวลา และความพึงพอใจ คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานขององค์การ เพราะคนมีชีวิตจิตใจและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการบริหารงาน หน่วยงานที่สามารถจูงใจให้ผู้นั้นมีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีความรับผิดชอบ และการกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้คนหลายคนร่วมกันทำ หากจะให้บังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการบริหารที่ดี ซึ่งเป็นบริการประเภทหนึ่ง ที่จะช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันกระทำภารกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย (วิจิตร ศรีสอาน. 2532 : 6-7) สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารงานเช่นเดียวกับองค์การอื่น ๆ มีการบริหารงานในลักษณะที่เป็นสถาบันวิชาการชั้นสูง มีจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ผลิตบัณฑิตผู้ทรงคุณวุฒิออกไปรับใช้สังคมและพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องสอดคล้องกับความมุ่งหมายของสังคม รูปแบบของการจัดการศึกษาจึงเปลี่ยนไปจากการเป็นแหล่งวิชาการซึ่งเน้นภารกิจการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ได้ขยายขอบเขตกว้างออกไปโดยเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งด้านวิชาการและความสำนึกในภาระรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ๔ การจัดการเรียนการสอนจึงต้องอาศัยบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ภายในสถาบันช่วยเสริมสร้าง และอำนวยความสะดวกในเรื่องการบริหารด้านวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารและด้านสวัสดิการ เพื่อช่วยพัฒนานักศึกษาให้สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยทั่วไปสถาบันการศึกษาประกอบด้วย บุคลากรที่สำคัญ คือ ครู-อาจารย์ นักศึกษา บุคลากรฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการบริหารงาน การพัฒนาสถาบันการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า จะต้องพัฒนาบุคลากรทั้งหมดไปพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องดำเนินงานจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายด้วยดี เพื่อให้สถาบันการศึกษาดำรงคงอยู่และเจริญก้าวหน้า (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 4) รวมทั้งปัจจุบันการพัฒนาทีมงานจะต้องปรับสภาพแวดล้อมและใช้กลไกการบริหารที่เป็นระบบ เข้าใจวิธีการและกระบวนการในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ (วินิจ เกตุขำ. 2535 : 36 ; อ้างอิงมาจาก Richard. 1987 : 191)

วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันอุดมศึกษาผลิตช่างเทคนิคในสาขาส่งเสริมการผลิตเฉพาะด้าน ดำเนินงานตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้สมบูรณ์ ตามภารกิจของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาตามหลักสากล คือการสอน และการผลิตนักศึกษา การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ (วิจิตร ลิณสิริ. 2534 : 7-10) ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เพื่อสนับสนุนภารกิจเหล่านั้นให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บุคลากรของวิทยาลัยช่างกลปทุมวันนั้นมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของวิทยาลัย ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษามากที่สุด ได้มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและมีการติดตามควบคุมดูแล ตลอดจนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และมีการประเมินงานเพื่อทราบจุดที่ต้องแก้ไขตลอดมา (สุธรรม เดชนครินทร์. 2531 : 1) นอกจากนั้น ยังขาดการชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานจากผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล ขาดความรักและผูกพันต่อสถาบัน และการดำเนินงานแตกต่างกันไป ก่อให้เกิดการไม่เห็นด้วยต่อระบบบริหารงานภายในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ขาดความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากกิจกรรมการไหว้ครู การบำเพ็ญประโยชน์ซึ่งมีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมน้อยมาก ขาดการสนับสนุนด้านการเรียนการสอน ได้แก่ การขอยืม เบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์การสอนไม่คล่องตัว การพิมพ์เอกสารประกอบการเรียนการสอนผิดพลาด การมาทำงานสายของบุคลากร การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการล่าช้าไม่ทันกำหนด ก่อให้เกิดผลเสียหายต่องานราชการ จนกระทบกระเทือนต่อความต้องการอำนาจของบุคลากร (วัชระ อนุศาสนกุล. ม.ป.ป. : สัมภาษณ์) ในบางครั้งการทำงานเฉื่อยช้าของบุคลากรทำให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล และหน้าที่การงาน ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน คำสั่งในการปฏิบัติงานถูกละเลย แต่ในขณะเดียวกัน ทุกคนมีความมั่นคงในการทำงาน และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า บำเหน็จความดีความชอบเท่าเทียมกันทั้ง ๆ ที่ปริมาณงานแตกต่างกันซึ่งเป็นปัญหาเนื่องจากการทำงานของบุคลากรอย่างยิ่งจนเป็นอุปสรรคในการที่บุคลากรจะแสวงหา ความต้องการมีสัจจะแห่งตน จากผลที่ปรากฏสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่พัฒนา (สุเทพ หุ่นสวัสดิ์. ม.ป.ป. : สัมภาษณ์) การปฏิบัติงานในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มักมีปัญหาย่อยเป็นประจำ เช่นบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานลดลง คุณธรรมทางวิชาชีพลดน้อยลงและชวนชวายหารายได้เพิ่ม ด้วยการออกไปปฏิบัติงานพิเศษ ให้แก่หน่วยงานภายนอกมากขึ้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้หากปล่อยปละละเลยต่อไป อาจทำให้วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน พัฒนาช้าเกินไป บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่น้อยลง (กรมอาชีวศึกษา. 2530 : 38) บุคลากรลาออก

จากงานจำนวนมากซึ่งส่งผลกระทบไปถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นดัชนีที่สำคัญประการหนึ่งที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การ

✓ จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ซึ่งสามารถนำทฤษฎีมาศึกษาความพึงพอใจได้หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ เฮอร์ซเบอร์ก แมคเกรเกอร์ แต่ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์มีความเหมาะสม ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัยมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ และตรงตามสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันอีกด้วย ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันตามแนวทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตามสถานภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการใช้เวลาในการเดินทาง มาเพื่อปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันในแต่ละวัน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ มาใช้ในการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 21 คน ครู-อาจารย์ 123 คน เจ้าหน้าที่ 41 คน รวม 185 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู-อาจารย์
- 3) เจ้าหน้าที่

3.1.2 เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน

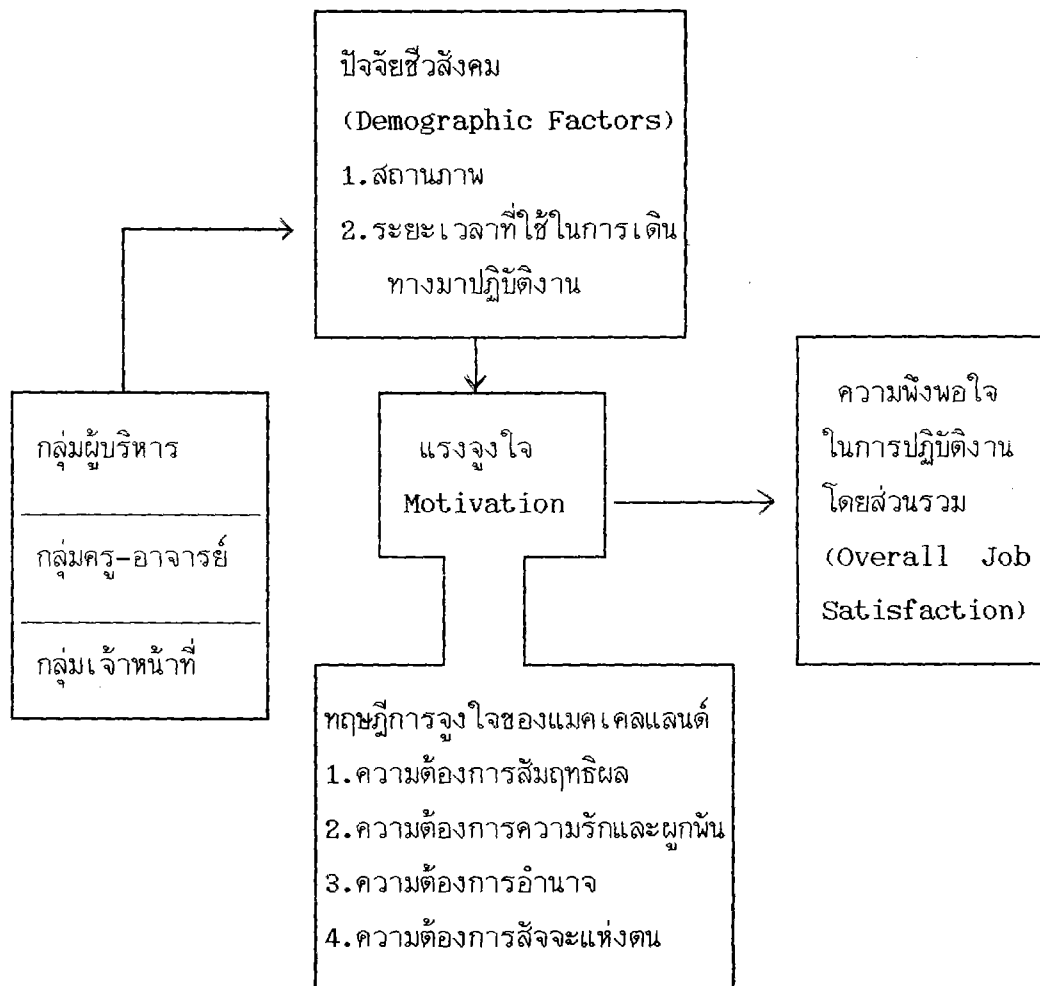
- 1) ไม่เกิน 1 ช.ม.
- 2) ระหว่าง 1-2 ช.ม.
- 3) มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันตามทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ จำแนกเป็น

- 3.2.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล
- 3.2.2 ความต้องการความรักและผูกพัน
- 3.2.3 ความต้องการอำนาจ
- 3.2.4 ความต้องการมีสัจจะแห่งตน

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ มีกรอบความคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่บุคลากรขององค์การ คิดว่าตนได้รับการตอบสนองในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกระตุ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยนี้ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรของวิทยาลัยช่างกลปทุมวันคิดว่าตนได้รับการตอบสนองความต้องการ เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ อันเป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศและประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน ได้แก่

1.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล หมายถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จ บุคลากรที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ ต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะเกิดจากการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมีความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้ โดยการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผลนั่นเอง ในการวิจัยนี้ หมายถึงการที่บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยช่างกลปทุมวันสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเกิดจากการกระตุ้นความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล

1.2 ความต้องการความรักและผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้ทำงาน และไม่ต้องการลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้น รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทน ที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้น ในการวิจัยนี้ หมายถึง การที่บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความรู้สึกชอบเต็มใจและมีความสุขที่ได้ทำงานและไม่ต้องการลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้น

1.3 ความต้องการอำนาจ หมายถึง การได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีทั้งแนวตั้ง คือจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอน คือการติดต่อระหว่างเพื่อนระดับเดียวกันด้วยเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในการวิจัยนี้ หมายถึง บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีโอกาสได้รับความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากบุคลากรทุกฝ่าย สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ภายในขอบข่ายของงาน ที่ตนรับผิดชอบ มีอิสระในการแก้ปัญหา และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

1.4 ความต้องการมีสัจจะแห่งตน หมายถึง การรู้จักนำความรู้ความสามารถไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักคัดสรรชีวิตของตนเอง ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน ในการวิจัยนี้ หมายถึง บุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ได้นำความรู้ความสามารถมาใช้อย่างเต็มที่ และรู้จักคัดสรรชีวิตของตนเอง มีศักยภาพในการทำงาน

2. บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ให้บริการแก่นักศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ สวัสดิการ การปฐมพยาบาล เป็นต้น ในการวิจัยนี้ หมายถึงผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอน คืองานหลักสูตรและการสอน งานอาคารสถานที่ งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานทะเบียน งานวัดผล งานวิจัยและประเมินผล งานสวัสดิการและพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

2.1 ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารองค์การ กำหนดนโยบาย ควบคุมดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้ ในการวิจัยนี้ หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงาน กำหนดนโยบาย ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน เป็นผู้บังคับบัญชาในงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

2.2 ครู-อาจารย์ หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่สอน และให้บริการในองค์การ ในการวิจัยนี้ หมายถึงบุคลากรผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ได้แก่ ข้าราชการ ซึ่งเป็นครู-อาจารย์ และครู-อาจารย์อัตราจ้างพิเศษ

2.3 เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรซึ่งทำหน้าที่บริการด้านส่งเสริมการเรียนการสอน และบริการให้แก่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และนักศึกษา ในการวิจัยนี้ หมายถึง บุคลากรผู้ทำหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนแก่บุคลากรทุก ๆ ฝ่าย ของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

3. เวลาที่ใช้เดินทางมาเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละวัน หมายถึง จำนวนเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากบ้านมาสถานที่ทำงาน ในการวิจัยนี้ หมายถึง จำนวนเวลาที่เริ่มออกจากบ้าน และเดินทางมาถึงวิทยาลัยช่างกลปทุมวันในแต่ละวัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ผู้วิจัยได้แบ่งสาระเพื่อนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดทฤษฎี และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
 - 1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์เบอร์ก (Herzberg)
2. ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่ดำเนินการบริหารงานบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน บุคลากรทุกฝ่ายจะเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินการบริหารสถาบันอุดมศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการผลิตนักศึกษาออกไปรับใช้ประเทศชาติ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมโดยนำหลักวิชา ทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อที่จะให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาได้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงความต้องการอันเป็นพื้นฐานการจูงใจด้านความสำเร็จ หรือ เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ทฤษฎีหนึ่งที่น่าสนใจศึกษาคือ ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland โดยสรุปว่าการจูงใจทางด้านความสำเร็จมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วย โดย McClelland ได้กล่าวไว้ว่า

- 1 ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูง จะต้องมึลักษณะนิสัย (Characteristic) ดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้ที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีความรับผิดชอบ

สูง เพราะถ้าเป็นงานที่มีความรับผิดชอบต่ำ แม้จะประสบความสำเร็จก็ไม่มีความภูมิใจมากนัก และไม่เป็นแรงจูงใจที่มีความรุนแรงที่จะทำงานให้สำเร็จต่อไป

1.2 เป็นผู้ที่มีเป้าหมายระดับกลาง (Moderate Goals) เพื่อลดความเสี่ยง และเพิ่มความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูงขึ้น และการประสบผลสำเร็จแต่ละครั้งจะเป็นฐานช่วยยกระดับความสำเร็จในครั้งต่อไปให้สูงขึ้น

1.3 เป็นผู้ที่ต้องการจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนว่า สำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 เป็นผู้ที่ต้องการร่วมทำงานกับผู้ที่มีความสามารถ จะพยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมกับผู้ที่มีความสามารถ อันจะเป็นแรงจูงใจ ให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตที่สูงขึ้น

2 ผู้ที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสที่จะได้ สถานภาพและอำนาจหน้าที่ บุคคลเหล่านี้จะถูกจูงใจด้วยงานที่ให้โอกาสสร้างอำนาจ

3 ผู้ที่มีความต้องการทางด้านความรักและผูกพันสูง จะมององค์การว่าเป็นโอกาสของการมีเพื่อนมาก บุคลากรจะถูกจูงใจด้วยงานที่กำหนดให้ ต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง บุคคลเหล่านี้จะไม่พอใจที่ถูกกำหนดให้ทำงานตามลำพัง (ชัยยศ สันตวงษ์. 2533 : 62-63)

จะเห็นได้ว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลในตัวบุคคล เป็นพลังจูงใจอันสำคัญ ที่จะทำให้คนทำงานได้สำเร็จ คนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีลักษณะชอบทำงานอิสระ ตั้งเป้าหมายในการทำงานสูงพอที่จะทำสำเร็จได้ และมีความกล้าเสี่ยงพอสมควรและถือว่าความสำเร็จของงานเป็นรางวัลที่มีค่ามากกว่าเงินตอบแทน ส่วนคนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำมักจะสนใจแต่การยอมรับของเพื่อนฝูง ความมั่นคงในงาน รายได้ การได้รับการตอบสนองทางวัตถุ และไม่ชอบการเสี่ยง

แมคเคลแลนด์มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนา ที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว แมคเคลแลนด์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement : n Ach)
2. ความต้องการความรักและผูกพัน (Needs for Affiliation : n Aff)
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power : n Power)
4. ความต้องการมีสัจจะแห่งตน (Needs for Self-Actualization : n Self)

(McClelland. 1961 : 100-110)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของ

งานจะทำให้ได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement : n Ach) สูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ (McClelland, 1961 : 100-110) กิบสันและคนอื่น ๆ (Gibson and others. 1982 : 88) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ไว้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement : n Ach) นั่นคือ บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงขึ้นได้ สังคม หรือประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีก็อาจทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการกระตุ้นให้คนในสังคมนั้น มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงขึ้น

มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความต้องการที่จะติดต่อปะทะสังสรรค์ กับ สิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแยกแยะเป็นแรงจูงใจภายในที่เฉพาะลงไป เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) ความต้องการมีสัจจะแห่งตน (Needs for Self-Actualization) ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ความเข้มข้นของแรงจูงใจหรือความต้องการดังกล่าวนี้ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบการณ์ของบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ผู้ใหญ่บางคนมีความต้องการอำนาจ ดังนั้น บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement)

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นแรงจูงใจภายในที่ได้รับการกล่าวขวัญถึง หรือสนใจมากที่สุดจากนักจิตวิทยา ก็คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ ความต้องการที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานที่สุด (Standard of Excellence) ต้องการมีความภาคภูมิใจในความสามารถของตน ต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ยาก ความต้องการสัมฤทธิ์ผลอาจจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสัมฤทธิ์ผลนั้น นักจิตวิทยา มักจะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผล กับพฤติกรรมทางธุรกิจ (Entrepreneurial Behaviour) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงนั้น จะเป็นบุคคลที่ทำงานได้ดีกว่า (อาร์ เพชรผด. 2534 : 81-82)

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง และตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำสิ่งที่ต้องการที่จะทำสิ่งที่มีมาตรฐานที่ดีที่สุด ความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีผลต่อการทำงานในสถาบันอย่างมาก

ทฤษฎีการจูงใจ หรือแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์นั้น เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกัน (Competitive Situation) มนุษย์มีระดับความต้องการทางด้านความ

สำเร็จต่างกัน สิ่งที่ยกถึงความแตกต่างนี้ คือ ความต้องการหรือสิ่งจูงใจในด้านความสัมฤทธิ์ผล แมคเคลแลนด์ได้ตรวจสอบลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผลว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงสักแค่ไหน ในที่สุดแมคเคลแลนด์สรุปว่า ลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achievers) มักจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ (วุฒิชัย จานงค์. 2530 : 227-228)

1. กล้าเสี่ยงพอประมาณ (Moderate Risk) หมายความว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงขึ้น ในความเห็นของแมคเคลแลนด์คิดว่าจะต้องเป็นคนที่ไม่เสี่ยงจนเกินไป เพราะจะมีโอกาสผิดพลาดมาก แต่ก็ไม่ใช่คนประเภทที่ไม่กล้าเสี่ยงเลย เพราะคนที่ไม่กล้าเสี่ยงเลยย่อมไม่กล้าทำอะไร

2. ต้องได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด (Immediate Feedback) หมายถึงว่า บุคคลที่จะมีความสำเร็จในระดับสูงนั้นจะมีลักษณะอย่างหนึ่ง คือว่านอกเหนือไปจากความกล้าเสี่ยงพอประมาณแล้ว บุคคลยังต้องการ หรือปรารถนาจะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใดทั้งนี้ เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน เพื่อจะได้ทราบว่า มีความสำเร็จ หรือล้มเหลวสักขนาดไหน

3. การประสบความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึงว่าบุคคลที่จะมีความสำเร็จอย่างสูงนั้น จะพบว่าการทำงานสำเร็จในหนึ่งที่จะมีความพอใจอยู่ในงานนั้นเอง และปรารถนาที่จะทำความสำเร็จของงานมากกว่าที่จะได้รับรางวัล หรือผลตอบแทนเป็นวัตถุจากผลงานนั้น ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัด คือ ลักษณะของทัศนคติของผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงที่มีต่อเงินที่จริงแล้วบุคคลากรไม่ได้ปฏิเสธที่จะไม่รับเงิน แต่เงินไม่ใช่สิ่งแรกที่บุคคลากรต้องการได้ ในการที่จะประสบความสำเร็จ

4. หมกมุ่นกับเรื่องของการงาน (Preoccupation with the task) หมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้มีความสัมฤทธิ์ผลในระดับสูงได้เริ่มงาน ที่มีความหมายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้ว บุคคลนั้นก็เริ่มที่จะหมกมุ่นวนเวียนอยู่กับงาน จนกระทั่งได้รับความสำเร็จ บุคคลากรจะทนไม่ได้ที่จะเห็นงานเสร็จเพียงครึ่งหนึ่งแล้วก็ทิ้งไว้ และจะไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเอง จนกว่าจะได้พยายามอย่างสูงที่สุดในการปฏิบัติงานให้สิ้นสุดลง

การจูงใจทางด้านความสัมฤทธิ์ผลสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ในตัวคน ซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนมาแต่วัยเด็ก หรือสิ่งสมทางสังคม หรือได้รับการอบรมเลี้ยงดูเมื่อเยาว์วัยในรูปใดนั้น ก็จะมีส่วนในการส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อความต้องการทางด้านความสัมฤทธิ์ผล (จุมพล หนิมพานิช. 2533 : 82)

2. ความต้องการความรักและผูกพัน (Needs for Affiliation : n Aff)

ความต้องการความรักและผูกพัน คือ ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลुวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง ไม่ย่อท้อ

และไม่ต้องการลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้น รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ตลอดจนการให้น้ำหนักความสำคัญต่อโมติวิจิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการความรักและผูกพันมากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวัง หรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุด มักพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้นบุคลาการประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความรักและผูกพันทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การหวังจะได้อยู่กับและมีโอกาสสื่อความกับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 393)

ความต้องการความรักและผูกพันนี้ มักจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตในวัยเด็ก หรือการเลี้ยงดูอบรมจากพ่อแม่และสภาพแวดล้อม คนที่มีความต้องการทางด้านนี้จะมีลักษณะชอบทำงานเพื่อคนอื่น ถนอมเอ็นดู ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม และอาจจะเป็นนอกเวลาทำงานก็ได้ เช่น ไปเล่นกีฬาด้วยกัน ไปสังสรรค์กันในงานสังสรรค์ต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้จะถือว่าการที่ได้สังสรรค์สังสรรค์กับเพื่อนฝูงก่อให้เกิดความพึงพอใจมาก ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ล้าลำดับชั้นความต้องการสูงกว่าขั้นนี้ คือมีความต้องการด้านอำนาจ เป็นที่ยกย่องนับถือสรรเสริญ มักจะชอบใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงาน หรือชอบพักผ่อนอย่างสงบ ๆ อยู่อย่างสันโดษ เช่น เล่นกอล์ฟ วាយน้ำ ประสบการณ์ในวัยเด็กมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความต้องการความรักและผูกพันเพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

2.1 ชีวิตในวัยเด็กได้รับความรัก ความชอบพอน้อยเพียงไร

2.2 ลำดับในครอบครัว เด็กที่มีลำดับท้าย ๆ ในครอบครัวมักมีความต้องการด้านนี้สูง

2.3 ขนาดของครอบครัว

จากการศึกษาในเรื่ององค์การ พบว่า คนที่มีความต้องการความรักและผูกพัน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการก่อให้เกิดรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการขึ้นมา หากผู้บริหารมีความเข้าใจ และสามารถกำกับให้รูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการนี้ให้เข้ากันกับรูปแบบขององค์การที่เป็นทางการแล้ว ก็จะมีผลทำให้แนวโน้มการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานสูง ในทำนองกลับกันหากผู้บริหารไม่มีความเข้าใจ และพยายามเข้าไปควบคุมรูปแบบขององค์การที่ไม่เป็นทางการไปในทางลบแล้ว ก็จะมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์การ อาจถึงกับทำให้การดำเนินงานขององค์การหยุดชะงัก หรือล้มเหลวไปเลย (ชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 61-62)

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power : n Power)

ความต้องการอำนาจ คือการได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน มีทั้งแนว

ตั้งได้แก่ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอนคือการติดต่อรหว่างเพื่อนระดับเดียวกันด้วย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และครอบคลุมไปถึงความเชื่อมั่น ความเป็นกันเอง เป็นที่ยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไปความต้องการอำนาจนี้ประกอบด้วย

3.1 เป้าหมาย หรือ ความต้องการที่เป็นเรื่องของตัวเอง คืออำนาจ ความเชื่อมั่น ความสามารถ และความเป็นอิสระ

3.2 เป้าหมาย หรือความต้องการที่เป็นเรื่องที่ยากให้ผู้อื่น ให้ความสำคัญ หรือมองตัวเอง คือ เรื่องเกียรติยศ ฐานะ ชื่อเสียง

ความต้องการลำดับขั้นนี้เป็นผลที่เกิดจาก การพัฒนาขึ้นมาตามแนวคิดของตนเองในวัยเด็ก เป็นสิ่งที่ได้เรียนรู้มาถึงระบบของผลตอบแทน เช่นบิดาของเด็กที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงมักจะ มีผู้เคารพ นับถือ ยกย่องสรรเสริญ และเป็นผู้ที่มีอำนาจและอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นเมื่อโตขึ้นก็ได้เรียนรู้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความเชื่อมั่น มีอำนาจ มักจะเป็นที่ยอมรับ นับถือ และเป็นที่ยกย่องจากผู้อื่น จึงทำให้เกิดความต้องการอำนาจขึ้นมา

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการอำนาจมากน้อยเพียงใด มักขึ้นอยู่กับ

1. รูปแบบของภูมิหลังในทางเศรษฐกิจและสังคม เช่นชั้นกลาง ชั้นสูง
2. อยู่ในครอบครัวที่ใช้ระบบให้ผลตอบแทนมากกว่าการลงโทษ
3. ผู้ปกครองมีการคาดหวังหรือกำหนดมาตรฐานสำหรับผลงานของเด็กไว้สูง เช่น คาดหวังที่จะให้บุตรหลานประกอบอาชีพการงานที่มีเกียรติ เช่น เป็นหมอ วิศวกร เป็นต้น
4. ความต้องการของผู้ปกครองที่มีต่อเด็กอยากให้มีฐานะ และอำนาจสูง เช่น เป็นนักการเมือง นายทหาร

ความต้องการอำนาจจะเป็นเครื่องคาดคะเนที่ดีที่สุด ถึงความสำเร็จทางการบริหาร นั่นคือ ผู้บริหารที่ต้องการมีอำนาจ มักจะประสบผลสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่ไม่ต้องการมีอำนาจ อย่างไรก็ตาม ลำดับขั้นของความต้อการขั้นนี้ เรื่องอำนาจเป็นเพียงเป้าหมาย หรือความต้องการอันหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในเชิงบริหาร

เนื่องจากองค์การเป็นระบบย่อยที่อยู่ในระบบทางสังคม โดยเฉพาะสังคมไทยยังยอมรับถึงเรื่องฐานะและตำแหน่งมากกว่าในตัวบุคคล จึงมีผลทำให้การจำแนกเรื่องอำนาจกับเรื่องฐานะออกจากกันไม่ได้ สองสิ่งนี้มักจะควบคู่กันไป เช่น ผู้พิพากษาจะต้องมีเครื่องแบบแต่งกายพิเศษ ผู้จัดการใหญ่จะต้องมีรถส่วนตัวพร้อมทั้งคนขับ ทั้ง ๆ ที่ผู้จัดการใหญ่ผู้นั้นก็สามารถขับรถได้ด้วย สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนเสริมทำให้ความมีอำนาจสูงขึ้น เป็นที่เคารพยำเกรงต่อคนทั่วไป

บุคลิกภาพของบุคลากรที่ต้องการทางด้านอำนาจ ย่อมประกอบด้วย ความปรารถนา อำนาจ ฐานะ ความมั่นคง ความทะเยอทะยาน มีประสบการณ์ในเรื่องของอำนาจ มีความเชื่อมั่น และกล้าแสดงออก

แนวทางอย่างคร่าว ๆ ที่เป็นตัวกำหนดถึงความต้องการด้านฐานะและความเป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น คือด้านการแต่งกาย เนื้อผ้าที่ใช้ สีที่ใช้ ทรงผม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นการบ่งบอกถึงรสนิยมฐานะ เกียรติ สำหรับตัวแปรที่สำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของ บุคคลผู้บริหาร คือความต้องการด้านอำนาจ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถทางเทคนิคและรูปแบบของการบริหารที่ใช้ (ชัยยศ สันตวงษ์. 2535 : 63)

บุคลากรที่ต้องการอำนาจ มักแสดงออกโดยการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อ มีอำนาจควบคุมเหนือต่อทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชื่นต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ ต่างจะพยายามมุ่งใช้วิธีสร้างอิทธิพลเหนือ หรือพยายามหว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น และบ่อยครั้งต่างจะไต่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ บุคคลกลุ่มนี้จะรู้สึกมีความพึงพอใจสูง ถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่ ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้ จะมีดังนี้

1. นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
2. เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
3. พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร
4. เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

4. ความต้องการมีสัจจะแห่งตน (Needs for Self- Actualization : n Self)

ความต้องการมีสัจจะแห่งตน คือ การรู้จักนำความรู้ความสามารถไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักศักดิ์ศรีของตนเองทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงาน เป็นความต้องการอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าแรงจูงใจด้านความสัมฤทธิ์ผล เพราะความต้องการสัจจะแห่งตนก็มีผลต่อการทำงานในองค์กรอย่างมากเช่นกัน ทฤษฎีการจัดการในปัจจุบันนี้ ให้ความสำคัญแก่ความต้องการด้านนี้มาก การรู้จักความสามารถและรู้จักศักดิ์ศรีของตนเองนั้น ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น (อารี เพชรผด. 2534 : 83)

ความต้องการมีสัจจะแห่งตน ย่อมรวมถึงความต้องการสมปรารถนาทุกประการ ความเป็นตัวของตัวเอง ความนึกคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ด้วย

ความต้องการสมปรารถนาทุกประการเป็นความต้องการที่เป็นอุดมคติ เป็นความนึกฝันอันสวยงาม ซึ่งในความเป็นจริงเป็นไปได้ตามที่นึกไว้ คนที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวมักมีความนึกฝันที่สูงมาก คือ มีอุดมคติที่สูงมาก ต่อมาเมื่อเริ่มมีประสบการณ์และมีอายุสูงขึ้น ก็จะเริ่มรู้สึกว่าความฝันที่คิดไว้เป็นไปได้ทั้งหมด ก็จะลดอุดมคติให้ลดน้อยลง โดยนำประสบการณ์ที่ได้รับมาขัดเกลาเป้าหมายของความนึกฝันให้เข้ากับความเป็นจริงมากขึ้น

ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการสมปรารถนาทุกประการ คือ

1. ได้รับการแนะนำจากผู้ปกครองหรือครูอยู่เสมอ ถึงเรื่องกำหนดเป้าหมาย และการมุ่งไปสู่ความสำเร็จในอนาคต
2. ได้รับการคาดหวังจากผู้อื่นถึงมาตรฐานของการดำเนินงานที่สูงมาก
3. ผู้ปกครองและเพื่อนฝูงสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายเป็นเวลานาน

คุณลักษณะของความต้องการสมปรารถนาทุกประการที่เกิดขึ้นในวัยหนุ่มสาว ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

1. มีความพยายามถึงการกำหนดเป้าหมายอย่าง ไม่รู้จักรจบ
2. มีเป้าหมายค่อนข้างชัดเจนและแน่นอน
3. ประสบความสำเร็จในงานใหม่
4. ได้รับการคาดหวังจากผู้อื่นถึงมาตรฐานในการทำงานสูง
5. เป็นผู้แสวงหาโอกาสในการที่จะนึกคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

เนื่องจากคนที่มีความต้องการลำดับขั้นนี้ มักเป็นคนที่ต้องการแยกตัวออกจากผู้อื่นต้องการความเป็นอิสระ จึงถูกเป็นทวิพักษ์วิจารณ์ว่า บุคคลพวกนี้มักจะเป็นเจ้านายที่ดีไม่ได้เพราะบ่อยครั้งบุคคลากรจะคาดหวังสิ่งต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชามากเกินไป และไม่ได้อธิบายว่าสิ่งที่บุคคลากรคาดหวังคืออะไร เป็นคนที่คิดเอาแต่ได้ฝ่ายเดียว มุ่งตนเองมากเกินไป

คนที่มีความต้องการสมปรารถนาทุกประการ ความเป็นตัวของตัวเอง มีความนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักเป็นพวกผู้อำนวยความสะดวกสร้างภาพยนตร์ นักประพันธ์ สถาปนิก นักแสดง นักวิจัย นักการเมือง นักวิเคราะห์ บุคคลเหล่านี้มักจะชอบทำงานอย่างโดดเดี่ยว หรือในกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งต่างไปจากผู้ที่มีความต้องการอำนาจ ซึ่งชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

ในองค์การธุรกิจ มักจะรับคนที่มีความต้องการสมปรารถนาทุกประการเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์การเป็นส่วนน้อย เพราะคนพวกนี้ชอบเปลี่ยนงานใหม่ และแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ เกลียดการควบคุมที่เป็นทางการมีกฎเกณฑ์ และเนื่องจากคนพวกนี้เป็นพวกนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จึงเกลียดงานที่มีการปฏิบัติอย่างจำเจ งานที่ไม่ได้สร้างประสบการณ์ ในการนึกคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนั้น บุคคลเหล่านี้มักจะคิดหรือคาดคะเนพฤติกรรมไว้วงหน้าเป็นเวลานาน เช่น อาจคาดคะเนไว้ 5 ปีล่วงหน้า ในขณะที่พวกที่มีความต้องการลำดับขั้นต่ำได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงาน มักจะคาดคะเนไว้เพียง 5 เดือน 5 วัน หรืออาจไม่มีการคาดคะเนไว้เลยก็ได้ คิดถึงแต่เวลาในปัจจุบันเท่านั้น ผู้บริหารบางคนอาจจะคิดว่าบุคคลเหล่านี้เป็นคนเกียจคร้าน แท้จริงแล้วอาจไม่เกียจคร้านดังที่คิด แต่อาจเนื่องจากเป็นคน

หาเข้ากันค่า ความต้องการขั้นต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือตอบสนองไม่พอเพียง จึงไม่มีเวลาที่จะคิดถึงความต้องการลำดับขั้นที่สูงกว่า ผลก็คือกลุ่มผู้บริหาร มักจะเข้าไปมีบทบาทในการกำกับพฤติกรรม หรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและบ่อยครั้ง

ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสมความปรารถนาทุกประการ อาจจะก่อให้เกิดอันตรายต่อองค์การก็ได้ เพราะบุคคลเหล่านี้มักจะมีการกำหนดเป้าหมายของตัวเองไว้สูง ชอบความโดดเด่น พึงพอใจที่จะเป็นตัวของตัวเอง การที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์มากเกินไป คนเหล่านี้ก็ยิ่งออกนอกระเบียบที่กำหนดไว้มากเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 63 - 64)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 103 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1966 : 113-115) ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจสองขนานขึ้น โดยศึกษาถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของคนในด้านความต้องการความสุขจากการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และนโยบายขององค์การ

วิธีการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจของฝ่ายบริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ความพยายามบังคับทางภายนอก ซึ่งเรียกว่า คิตา (KITA) นั้น เฮิร์ซเบิร์ก คิดว่าไม่ประสบความสำเร็จ การขาดปัจจัยสุขอนามัยเช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และประโยชน์พิเศษนอกเหนือไปจากเงินเดือน อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสุข

การจูงใจด้วยคิตา แบ่งออกเป็นหลายแบบ เช่น

1. การทำร้ายร่างกาย (Negative Physical KITA) วิธีนี้มีข้อเสีย สามประการ คือ หนึ่ง ไม่เหมาะสม สอง ขัดแย้งกับคุณธรรมที่องค์การส่วนมากยึดถือ และสาม เป็นการทำร้ายร่างกาย ทำให้เกิดการทำร้ายตอบแทนโดยฉับพลัน

2. การทำร้ายจิตใจ (Negative Psychological KITA) วิธีนี้มีผลดีกว่าการทำร้ายร่างกายหลายประการ คือ หนึ่งความทรมานไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตา สองกระทบกระเทือนต่อศูนย์ของสมองส่วนบน (Higher Cortical Centers) จึงลดโอกาสที่จะถูกทำร้ายตอบแทนโดยฉับพลันได้ สามวิธีที่จะทำให้คนเจ็บทำได้หลายประการ ผู้ที่ชอบบริหารด้วยการทำร้ายร่างกายก็ทำได้และสัมฤทธิ์ผลด้วย ทำหน้าที่ปฏิบัติจะได้รับความอึดใจเป็นส่วนตัว หากถ้าผู้ใดบังคับบัญชาที่ถูกทำร้ายบ่อย ก็จะถูกกล่าวหาว่ากำลังเป็นโรคประสาท เพราะไม่มีหลักฐานแจ้งชัดในการที่ถูกทำร้าย

3. การสร้างกิจกรรมเสริมทางบวก (Positive KITA) เป็นวิธีการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้คนเป็นผู้กระทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง เฮอริชเบอร์กได้ทบทวนให้เห็นถึงการสร้างกิจกรรมเสริมทางบวก ไม่ประสบความสำเร็จตลอดมา ได้แก่

- 3.1 การลดเวลาทำงาน
- 3.2 การขึ้นเงินเดือน
- 3.3 ให้ผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน
- 3.4 การฝึกอบรมมนุษยสัมพันธ์
- 3.5 การฝึกอบรมแบบให้เกิดผลทันทีโดยเน้นกิจกรรม (Sensitivity Training)
- 3.6 การปรับปรุงการสื่อความหมาย
- 3.7 การสื่อความหมาย
- 3.8 การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3.9 การให้คำปรึกษาหารือแก่ลูกน้อง

เฮอริชเบอร์ก (วินิจ เกตุขำ. 2535 : 103-107 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1966) ได้ให้ความหมายว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
2. การนิเทศแบบมีส่วนร่วมพัฒนางาน (Supervision)
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
5. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
6. เงินเดือน (Salary)
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with sub-ordinates)
9. สถานะ (Status)
10. ความมั่นคง (Security)

ในการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อหาแนวทางในการสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ตามทฤษฎี และองค์ประกอบต่าง ๆ นั้น ได้มีผู้วิจัยเพื่อค้นคว้านำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารงาน

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 37) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับการวิจัยของเฮอร์ชเบอร์ก คือ อาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจมากกว่า องค์ประกอบของปัจจัยสุขอนามัย ผลที่แตกต่างกันของ เฮอร์ชเบอร์ก คือ อันดับความสำคัญของ องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือตังงาน และความสัมฤทธิ์ผล และผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุด คือปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

จรุง ผาสวรรณ (1973 : 6251-A) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงทฤษฎีของ เฮอร์ชเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาของไทย พบว่า ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายใน และภายนอกประเทศ มีความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกันบางประการในเรื่องลำดับ สำหรับด้านอายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

แจ๊คสัน (Jackson. 1974 : 7560-A) ได้ทำการวิจัยในระดับปริญญาเอก เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวความคิดผู้บริหารงานมหาวิทยาลัยต่อทฤษฎีองค์ประกอบ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยของเฮอร์ชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร

ระดับกลาง และรองประธานกรรมการเลือกปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยสัชนามัย

การบริหารงานโดยใช้สามเหลี่ยมนิรันดร์ (Eternal Triangle) เฮอริชเบอร์ก ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีอยู่ 3 แนว คือ

1. การบริหารงานบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) นักทฤษฎีองค์การ เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ไม่มีเหตุผล และแตกต่างกันมากจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ได้
 2. การบริหารงานบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของวิศวกรรมอุตสาหกรรม (Industrial Engineering) นักวิศวกรรมอุตสาหกรรมถือว่า บุคลากรเป็นส่วนประกอบของเครื่องจักร มีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจและความต้องการจะบรรลุได้ ก็โดยปรับเข้ากับขอบเขตการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายของการบริหารงานบุคคล ควรจะประกอบด้วย ระบบรางวัล แรงจูงใจที่เหมาะสม และจัดสภาพการปฏิบัติงานในทางที่มนุษย์จะใช้เครื่องจักรได้โดยง่าย และมีประสิทธิภาพที่สุด
 3. การบริหารงานบุคคลตั้งอยู่บนพื้นฐานพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) นักพฤติกรรมศาสตร์เฟื่องฟูความรู้ลึกของกลุ่ม ทักษะคติของผู้ทำงานแต่ละคน การสังสรรค์ในองค์การ และบรรยากาทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลเน้นหนักในเรื่องมนุษยสัมพันธ์
- นิวคัมเมอร์ (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529 : 328 ; อ้างอิงมาจาก Newcomer. 1955 : 44-45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก การจูงใจของนิวคัมเมอร์เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเน้นความสำคัญดังนี้คือ ประการแรกผู้บริหารต้องการทราบ และมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดมิตรไมตรีร่วมกันในโอกาสที่เหมาะสม การดำเนินผู้ได้บังคับบัญชา ควรทำเป็นส่วนตัว พร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมายงาน จะต้องให้ชัดเจน สนใจความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน ประการที่สองต้องหาทางให้คนงานทุกคน ได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และบทบาทของแผนงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ประการที่สามจัดงานที่ท้าทายหรืองานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ และประการสุดท้าย ต้องกำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และการรักษาคนดีที่มีมือไวกับองค์การ คือจะต้องมีการติดตามระดับความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านค่าตอบแทนอยู่เสมอว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมเพียงใด เพื่อที่เราจะสามารถปรับปรุงการสร้าง ความพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน กับองค์การนั่นเอง (ไพศาล มะระพฤษ์วรรณ.

2533 : 18-23) แต่ ซีคอร์ต และแบคแมน (กิตีมา ปรีติติก. 2529 : 330 ; อ้างอิงมาจาก Secord and Backman. 1964 : 391) ได้ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจนั้นเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การ บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนอาจเป็นเพราะเพื่อน

ปราณี อารยศาสตร์ (2519 : 116-120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่า ผู้บริหารระดับโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนระดับสูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา

โชคดี รักษทอง (2532 : 165-169) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านองค์ประกอบมากไปน้อยดังนี้ ด้านฐานะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านชีวิตส่วนตัวผู้ได้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสถานภาพการทำงาน

แมคเกรเกอร์ ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ใน ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ว่าผู้บริหารต้องเข้าใจคุณลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ ด้านความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรก่อนสร้างแรงจูงใจ (วินิจ เกตุชา. 2535 : 105-106 ; อ้างอิงมาจาก McGregor. 1960 : 44-58) โดยกำหนดทฤษฎีเอ็กซ์ (X) ขึ้นมาอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้ว ไม่ชอบทำงานไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย ชอบที่จะให้สั่งการ มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานน้อย การปฏิบัติจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การสร้างแรงจูงใจเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น หลังจากแมคเกรเกอร์ได้อธิบายทฤษฎีเอ็กซ์ (X) แล้ว ต่อมาได้พบว่าคนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง มีโอกาสที่จะทำงานได้มากขึ้น การใช้ข้อสมมุติฐานตามทฤษฎีเอ็กซ์ (X) เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนาจากข้อ

สมมุติฐานตามทฤษฎี ก็ประสบความสำเร็จล้มเหลว ในการที่จะนำมาจูงใจบุคลากรในการทำงาน แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอข้อสมมุติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎีวาย (Y) ขึ้น ดังนี้คือ การทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การควบคุม และบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเอง และ เป็นตัวของตัวเอง จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญในการปฏิบัติงานก็คือ ตัวของงาน ส่วนประกอบอื่น ๆ เป็นเพียงปัจจัยประกอบในการปรับปรุงภาวะแวดล้อม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นงานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญ ที่จะนำผู้ปฏิบัติงานไปสู่ความต้องการที่แท้จริง ซึ่ง ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2523 : 1-2) ได้สรุปปัจจัยในการทำงาน ด้านการจัดระบบองค์การจากผลงานวิจัยของเฮจ (Hage) พบว่า ระบบผู้บริหารที่รวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีคุณวุฒิและมีความสามารถมากจะมีความพึงพอใจสูง การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีมาก ความพึงพอใจจะต่ำ การมีการแบ่งชั้นลำดับมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ส่วนด้านเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป พบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้นจะเกี่ยวกับกิจการภายในของกิจการนั้น ๆ เอง

การสร้างความพึงพอใจให้แก่ บุคลากรทุกฝ่ายภายในหน่วยงานนั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้

ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ คือ ความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลอย่างใด อย่างหนึ่งภายใต้สถานการณ์การทำงาน หากบุคลากรได้คำตอบแทน เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าหากได้รับการตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2524 : 39) การใช้คนให้ทำงานมิได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถของบุคคลเท่านั้น แต่ได้ยึดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพราะแม้คนจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงไร หากขาดความจริงใจ หรือพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็คงไม่อาจสำเร็จลงอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้นความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกหน่วยงานจะต้องตระหนัก และคำนึงถึงอยู่เสมอ (สนัย เสงี่ยมศักดิ์)

2528 : 7) ความพึงพอใจเกิดจากได้รับสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล เชเลสนิค และคนอื่น (กิติมา ปรีดีติติก. 2529 : 325 ; อ้างอิงมาจาก Zalesnic and others. 1958 : 18) ได้ศึกษา และแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็นสองอย่าง คือความต้องการภายนอก กับความต้องการภายใน ความต้องการภายนอกเป็นความต้องการทางกายภาพ เช่น ความสะอาด สบายในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รายได้ตอบแทนที่ได้รับจากการได้ทำงานที่ตนเองถนัด ส่วนความต้องการภายในเป็นความต้องการที่มีผลตอบสนองต่อทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากคณะผู้ร่วมงานความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ การได้รับเกียรติ การได้รับการไว้วางใจจากหมู่คณะ การประสบความสำเร็จในผลงาน สมพงค์ เกษมสิน ได้สรุปแนวความคิดเป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ โดยตั้งสมมุติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือมีความพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของมนุษย์อาจจะซ้ำซ้อนความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทั้งหมด ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน ที่อยู่อาศัยซึ่งความต้องการเหล่านี้ จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) หมายถึงความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ในการดำเนินชีวิตและการทำงานต้องการความคุ้มครองให้พ้นจากอันตรายและให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการรับรอง รักใคร่ จากบุคคลอื่น มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม มีเพื่อนฝูงคบหาสมาคมด้วย

4. ความต้องการทางด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ นับถือ ในความสามารถ หรือมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการมีสัจจะแห่งตน (Self-Actualization Needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อนำตนเองไปสู่จุดหมายที่ตนปรารถนามากที่สุด (สมพงค์ เกษมสิน. 2516 : 418-419 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1954 : 69-80)

มนุษย์ เมื่อได้รับการสนองตอบตามความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับกิจการต่าง ๆ ด้วยว่า เมื่อคนมีความพึงพอใจที่ทำแล้ว กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จ ถ้าหากขาดความพึงพอใจแล้ว กิจการงานต่าง ๆ ย่อมประสบอุปสรรคแต่แรกเริ่ม ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ดังที่ ทรวงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2523 : 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารไว้ มี 2 ประการ คือ

1. ผู้บริหารต้องบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ความคาดหวังของหน่วยงานนั้นสำเร็จ
2. ผู้บริหารต้องบริหาร เพื่อให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และให้ความต้องการของสมาชิกได้รับการตอบสนอง (ทรวงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. 2523 : 10)

ความพึงพอใจในการทำงานแต่ละองค์การ จะต้องคำนึงถึงระดับของบุคลากรของหน่วยงานว่ามีความสำคัญแตกต่างกัน เช่น ในระดับผู้บริหารต้องการความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ทำทาสต่อสติปัญญา และมีความพึงพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 329 ; อ้างอิงมาจาก Newcomer. 1955 : 12) ความพึงพอใจในการทำงานเชิงจิตวิทยา คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้าผู้ทำงานมีความเครียดที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้ดีขึ้น (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 321 ; อ้างอิงมาจาก Morse. 1955 : 27)

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงาน เป็นความพึงพอใจซึ่งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรักงาน และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และได้รับผลตอบแทนทั้งคน วัตถุและจิตใจ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสาระ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวันซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน ครู-อาจารย์ 123 คน เจ้าหน้าที่ 41 คน รวมทั้งสิ้น 185 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สุ่มจาก ประชากรที่เป็นบุคลากรของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ยึดหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามทฤษฎีของเครจจ์และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น . 05 (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 609) ได้ผู้บริหาร 19 คน ครู-อาจารย์ 92 คน เจ้าหน้าที่ 36 คน รวมทั้งสิ้น 147 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
กลุ่มผู้บริหาร	21	19	90.47
กลุ่มครู-อาจารย์	123	92	74.79
กลุ่มเจ้าหน้าที่	41	36	87.80
รวม	185	147	79.45

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามสภาพความเป็นจริงของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ไพศาล หวังพานิช (2523 : 85-112) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2528 : 131-145) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งอาศัยแนวทางของ โชคดี รักทอง (2532 : 185-194) เวศ ศรีละมุล (2523 : 60-67) สาริต ลันตกิจ (2528 : 107-115) และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับสภาพบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบขอ'ลิเคิร์ต (Likert) มีระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยใช้เป็น ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จำนวน 50 ข้อ

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก ไพศาล หวังพานิช (2523 : 85-112) ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2528 : 131-145) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดการสร้างแรงจูงใจ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาศัยแบบสอบถามของ โชคดี รักทอง (2532 : 185-194) เวศ ศรีละมุล (2523 : 60-67) และสาริต ลันตกิจ (2528 : 107-115) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาระเบียบ กฎข้อบังคับ กฎหมาย และปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทำระดับจำนวน 50 ข้อ คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีคำถาม 19 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 - 19

ด้านความต้องการความรักและผูกพัน มีคำถาม 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20 - 28 ด้านความต้องการอำนาจ มีคำถาม 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 29 - 40 ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน มีคำถาม 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 41 - 50

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแก้ไข ซึ่งได้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรตรวจ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมและมีความเที่ยงตรง

6. นำแบบสอบถามส่วนที่บกพร่องมาแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จำนวน 10 คน

7. การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาจากคำตอบของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ซึ่งตอบแบบสอบถามโดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- | | | | |
|---|------------|---------|---|
| 5 | มากที่สุด | หมายถึง | ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 4 | มาก | หมายถึง | ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก |
| 3 | ปานกลาง | หมายถึง | ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 2 | น้อย | หมายถึง | ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 | น้อยที่สุด | หมายถึง | ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการตรวจให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ รวมคะแนนทั้งหมดของแต่ละคนจัดเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปหาต่ำ แล้วกำหนดคะแนนกลุ่มสูงเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดและกลุ่มต่ำสุด จำนวนร้อยละ 25 แล้วหาค่า t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ค่าที่ได้แสดงถึงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (ภาคผนวก)

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอลงหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เพื่อขออนุญาตแจก และเก็บแบบสอบถามบุคลากรในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ แล้วเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ติดต่อกับแบบสอบถามด้วยตนเองตามกำหนดระยะเวลา

การจัดกระทำข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 147 ฉบับ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอช-เอ็กซ์ (SPSS-X : Statistical Package for Social Sciences-Version X) ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อของแต่ละด้านแล้ว ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการประเมินระดับความพึงพอใจเป็นรายด้าน และโดยส่วนรวม ซึ่งพิจารณาจากค่ารวมเฉลี่ยของแต่ละด้าน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว โดยใช้ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Ferguson. 1981 : 49) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Ferguson. 1981 : 68)
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร α - Coefficient (Magnuson. 1967 : 116)
3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ F-test (Winer. 1971 : 110)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน ความต้องการอำนาจ ความต้องการมีสัจจะแห่งตน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต่อดังต่อไปนี้ คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล และโดยรวมสี่ด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล และโดยรวมสี่ด้าน ใช้ F - test ในการทดสอบ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้องคํประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านรวมสี่ด้าน ใช้ F - test ในการทดสอบ

ตอนที่ 5 สรุปข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต้องคํประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมสี่ด้าน

การเสนอการแปลความหมายในรูปตาราง ผู้วิจัยได้เสนอค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจรวมทุกด้านก่อน แล้วจึงเสนอเป็นรายด้าน โดยเสนอข้อที่มีค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์มากหรือน้อยเป็นรายชื่อ และเสนอข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดในแต่ละด้านเพิ่มเติมด้วย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต้องคํประกอบในการปฏิบัติงานสี่ด้าน แสดงไว้ในตาราง 2 - 6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต้องคํประกอบในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน และโดยรวมสี่ด้าน

ความพึงพอใจต้องคํประกอบในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	สถานการณ์					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	3.64	0.53	3.23	0.50	3.17	0.53
2. ด้านความต้องการความรักและผูกพัน	3.60	0.47	3.35	0.49	3.32	0.55

ตาราง 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	สถานภาพ					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
3. ด้านความต้องการอำนาจ	3.63	0.47	3.20	0.44	2.95	0.64
4. ด้านความต้องการมีอิสระแห่งตน	3.91	0.55	3.33	0.57	3.13	0.64
เฉลี่ยรวม	3.68	0.48	3.27	0.44	3.14	0.53

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	สถานภาพ					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล						
1. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.53	0.61	3.27	0.79	3.61	0.93
2. การได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน โดยอิสระ	3.63	0.76	3.10	0.89	3.17	1.03
3. ความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	3.89	0.74	3.40	0.89	3.69	0.71
4. คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ	3.74	0.56	3.36	0.74	3.56	0.61
5. หน้าที่ของบุคลากรตรงตามสายงานของทุกคน	3.74	0.81	3.20	0.88	2.83	0.85
6. การจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ไว้ให้ปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.74	0.81	3.29	0.93	3.11	1.14
7. การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการ มอบหมายงาน	3.89	0.74	3.67	0.89	3.69	0.79
8. การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ	3.68	0.75	3.36	0.83	3.47	0.77
9. การได้รับการยกย่องนับถือ	3.63	1.01	3.25	0.81	2.92	0.84
10. การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ อันสำคัญ	3.79	0.79	3.37	0.79	3.36	0.96
11. ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.58	1.02	2.80	0.97	3.06	0.92
12. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.68	0.67	3.24	0.78	3.31	0.79
13. การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในหน่วยงาน	3.89	0.74	3.50	0.90	2.83	1.03

ตาราง 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	สถานการณ์					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
14. การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.67	3.40	0.81	3.25	0.65
15. การได้สับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ซึ่งทำให้งานได้รับความสำเร็จยิ่งขึ้น	3.11	0.88	2.85	0.75	2.50	0.97
16. การได้รับคำชมเชยจากบุคลากรฝ่ายอื่นในการทำงาน	3.32	0.82	2.84	0.73	2.69	0.75
17. การพิทักษ์และให้ความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.37	0.83	2.96	0.75	3.14	0.80
18. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่	3.79	0.71	3.54	0.83	3.56	0.84
19. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.47	0.84	2.98	0.83	2.53	1.03
เฉลี่ยรวม	3.64	0.53	3.23	0.50	3.17	0.53

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อองค์ประกอบในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ข้อ 15 การได้สับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ซึ่งทำให้งานได้รับความสำเร็จยิ่งขึ้น ข้อ 16 การได้รับคำชมเชยจากบุคลากรฝ่ายอื่นในการทำงาน ข้อ 17 การพิทักษ์และให้ความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อ 19 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนนอกนั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 7 การสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อการมอบหมายงาน ข้อ 13 การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในหน่วยงาน และ ข้อ 18 มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 1 ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน ข้อ 3 ความเหมาะสมตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ข้อ 4 คุณภาพของผลงาน ที่ปฏิบัติ ข้อ 7 การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน และข้อ 18 มีความพึงพอใจ ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร
ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการความรักและผูกพัน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพัน	สถานการณ์					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการความรักและผูกพัน						
20. ความเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน	4.00	0.67	3.75	0.81	3.97	0.81
21. การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.00	0.82	3.39	0.96	3.22	1.05
22. มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	3.68	0.58	3.54	0.84	3.67	0.76
23. การได้ให้คำแนะนำในด้านการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.84	3.22	0.85	3.25	0.94
24. ความศรัทธาที่มีต่อผู้ร่วมงาน	3.84	0.76	3.40	0.76	3.33	0.83
25. ได้รับความไว้วางใจต่องานพิเศษนอกเหนือ จากงานประจำ	3.47	0.84	3.34	0.76	3.11	1.14
26. มีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน	2.84	0.96	3.20	0.89	3.25	1.00
27. การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้ร่วมงาน	3.53	0.77	3.10	0.73	3.17	0.91
28. การปฏิบัติงานด้วยความไม่ลำบากใจ	3.53	0.61	3.20	0.77	2.94	1.07
เฉลี่ยรวม	3.60	0.47	3.35	0.49	3.32	0.55

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ต่อองค์ประกอบ ด้านความต้องการความรักและผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์
และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพันอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 25 ได้รับความไว้วางใจต่องานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ข้อ 26 มีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 20 ความเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน และข้อ 22 มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 20 ความเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน และข้อ 22 มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการอำนาจ เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ	สถานภาพ					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการอำนาจ						
29. การใช้ความอดุสาหะในการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบ	3.93	0.62	3.75	0.69	3.86	0.76
30. การวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่าง สอดคล้องสัมพันธ์กัน	4.05	0.62	3.35	0.76	3.08	0.97
31. ความท้าทายให้อยากปฏิบัติงานต่อไป	3.74	0.73	3.27	0.87	3.14	1.05
32. การได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.68	0.89	2.43	0.86	1.83	0.97
33. การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.21	0.85	3.15	0.81	3.11	1.06
34. การสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ โดยการฝึกอบรมสัมมนา	3.74	0.93	3.12	1.12	2.47	1.50
35. การสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามต้องการ	3.68	0.75	2.90	0.81	2.69	1.12
36. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง การทำงานที่ปฏิบัติอยู่	3.26	0.87	2.65	0.89	2.22	1.12
37. มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในชีวิต	3.84	0.69	3.37	0.81	2.92	1.23
38. การแก้ปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง	3.89	0.57	3.78	0.69	3.61	0.80

ตาราง 5 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ	สถานภาพ					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
39. การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน	3.95	0.71	3.52	0.72	3.58	0.84
40. การได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.58	0.69	3.12	0.78	2.89	1.04
เฉลี่ยรวม	3.63	0.47	3.20	0.44	2.95	0.64

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบด้านความต้องการอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 32 การได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อ 33 การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อ 36 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 29 การใช้ความอดุสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 38 การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ข้อ 39 การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 32 การได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 29 การใช้ความอดุสาหะในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ข้อ 38 การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ข้อ 39 การให้ความ

ช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ส่วนข้อ 32 การได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อ 34 การสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูน
ความรู้โดยการฝึกอบรมสัมมนา ข้อ 36 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน	สถานภาพ					
	ผู้บริหาร (N = 19)		ครู-อาจารย์ (N = 92)		เจ้าหน้าที่ (N = 36)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน						
41. การทำความเข้าใจนโยบาย การปฏิบัติงาน	3.79	0.54	3.20	0.84	3.17	0.88
42. ยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน	4.11	0.66	3.72	0.76	3.69	0.79
43. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในด้าน การปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.76	3.32	0.80	3.33	1.01
44. การรู้สึกภูมิใจในศักดิ์ศรี	4.11	0.81	3.82	0.85	3.89	0.85
45. การมีสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจ	3.95	0.71	3.30	0.78	3.71	1.06
46. การให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระดมสมอง	3.79	0.85	2.92	0.87	2.61	1.02
47. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.67	3.27	0.85	2.94	1.09
48. การชี้แจงเหตุผลและให้คำแนะนำแก้ไข เมื่อทำงานผิดพลาด	3.79	0.85	3.11	0.92	2.78	1.15
49. การได้รับเกียรติให้ไปร่วมงานที่ เพื่อนร่วมงานจัดขึ้น	3.95	0.71	3.41	0.79	3.03	0.91
50. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีลักษณะท้าทายและ จูงใจให้อยากทำ	3.74	0.56	3.27	0.85	2.64	0.99
เฉลี่ยรวม	3.91	0.55	3.33	0.57	3.13	0.64

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อองค์ประกอบด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 42 ยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน ข้อ 44 การรู้สึกรักภูมิใจในศักดิ์ศรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 42 ยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน ข้อ 44 การรู้สึกรักภูมิใจในศักดิ์ศรี ข้อ 45 การมีสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้ององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน สี่ด้าน แสดงไว้ในตาราง 7 - 11

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้ององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านและ โดยรวมสี่ด้าน

ความพึงพอใจต้ององค์ประกอบในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม. (N = 38)		ระหว่าง 1-2 ช.ม. (N = 80)		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป (N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	3.34	0.56	3.27	0.48	3.18	0.61
2. ด้านความต้องการความรักและผูกพัน	3.46	0.48	3.34	0.50	3.35	0.54
3. ด้านความต้องการอำนาจ	3.19	0.54	3.20	0.46	3.18	0.72
4. ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน	3.50	0.61	3.30	0.59	3.33	0.72
เฉลี่ยรวม	3.36	0.50	3.27	0.44	3.24	0.61

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจต้ององค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยรวมสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความต้องการมีสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับมากที่สุดด้านอื่น ๆ บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน

ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน
ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน
มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม.,
ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	เวลาที่ ใช้ ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม.		ระหว่าง 1-2 ช.ม.		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป	
	(N = 38)		(N = 80)		(N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล						
1. ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน	3.45	0.65	3.38	0.85	3.34	0.94
2. การแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน โดยอิสระ	3.18	0.95	3.19	0.86	3.17	1.07
3. ความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	3.61	0.72	3.51	0.86	3.52	0.99
4. คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ	3.37	0.59	3.53	0.73	3.38	0.73
5. หน้าที่ของบุคลากรตรงตามสายงาน ของทุกคน	3.29	1.01	3.15	0.78	3.10	1.05
6. การจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ไว้ให้ปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	3.34	0.99	3.34	0.89	3.17	1.23
7. การสำนึกในความรับผิดชอบต่อ การมอบหมายงาน	3.71	0.80	3.71	0.84	3.69	0.93
8. การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ	3.58	0.86	3.41	0.81	3.28	0.75
9. การได้รับการยกย่องนับถือ	3.37	1.02	3.21	0.85	3.03	0.63

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม. (N = 38)		ระหว่าง 1-2 ช.ม. (N = 80)		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป (N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
10. การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ อันสำคัญ	3.50	0.80	3.36	0.86	3.48	0.87
11. ชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.26	1.11	2.89	0.97	2.79	0.86
12. เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.32	0.70	3.31	0.70	3.31	1.04
13. การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ ในหน่วยงาน	3.47	0.95	3.39	0.97	3.28	1.00
14. การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.45	0.65	3.40	0.70	3.34	1.04
15. การได้สลับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ซึ่งทำให้งาน ได้รับความสำเร็จดียิ่งขึ้น	2.76	0.91	2.85	0.71	2.69	1.07
16. การได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรฝ่ายอื่น ในการทำงาน	3.03	0.72	2.84	0.79	2.72	0.75
17. การพินิจและให้ความมั่นใจต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.39	0.64	3.00	0.78	2.76	0.83
18. มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่รับผิดชอบอยู่	3.53	0.95	3.64	0.75	3.48	0.83
19. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.79	1.09	3.04	0.77	2.83	1.04
เฉลี่ยรวม	3.34	0.56	3.27	0.48	3.18	0.61

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 3 ความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ข้อ 7 การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน ข้อ 8 การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ ข้อ 10 การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่อันสำคัญ และข้อ 18 มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 3 ความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ข้อ 4 คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ข้อ 7 การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน และข้อ 18 มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อดองค์ประกอบความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 3 ความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และ ข้อ 7 การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม.,
ระหว่าง 1-2 ช.ม. , มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการความรักและผูกพัน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อดังต่อไปนี้ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพัน	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม.		ระหว่าง 1-2 ช.ม.		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป	
	(N = 38)		(N = 80)		(N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการความรักและผูกพัน						
20. ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.77	3.80	0.77	3.72	0.88
21. การมีโอกาสดูแลความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	3.45	1.01	3.41	0.98	3.45	1.02
22. มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	3.71	0.57	3.51	0.84	3.66	0.90
23. การได้ให้คำแนะนำในด้านการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.76	3.23	0.83	3.17	1.10
24. ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน	3.61	0.72	3.38	0.79	3.41	0.87
25. ได้รับความไว้วางใจและมอบงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ	3.37	0.97	3.29	0.77	3.24	1.06
26. มีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงาน	3.08	0.91	3.30	0.89	2.90	1.01
27. การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้ร่วมงาน	3.34	0.63	3.09	0.80	3.17	0.93
28. การปฏิบัติงานด้วยความไม่ลำเอียงใจ	3.21	0.84	3.08	0.85	3.41	0.82
เฉลี่ยรวม	3.46	0.48	3.34	0.50	3.35	0.54

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดังต่อไปนี้ ด้านความต้องการความรักและผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 20 ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ข้อ 22 มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ข้อ 24 ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันระหว่าง 1-2 ช.ม. และบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดังต่อไปนี้ ด้านความต้องการความรักและผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 20 ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน และ ข้อ 22 มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม.,
ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องค้ประกอบในการปฏิบัติงาน
ด้านความต้องการอำนาจ เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม.		ระหว่าง 1-2 ช.ม.		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป	
	(N = 38)		(N = 80)		(N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการอำนาจ						
29. การใช้ความอดุสาหะ ในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ	3.82	0.73	3.80	0.66	3.79	0.77
30. การวางแผนในการปฏิบัติงาน ได้อย่าง สอดคล้องสัมพันธ์กัน	3.34	0.75	3.34	0.76	3.52	1.15
31. ความท้าทายให้อยากปฏิบัติงานต่อไป	3.42	0.92	3.25	0.85	3.28	1.07
32. การได้เลื่อน ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.24	0.97	2.34	0.91	2.38	0.94
33. การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.16	0.75	3.15	0.83	3.14	1.16
34. การสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดย การฝึกอบรมสัมมนา	2.89	1.37	3.19	1.18	2.83	1.28
35. การสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตาม ความต้องการ	2.95	1.09	2.94	0.83	3.00	1.00
36. การได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่ง การทำงานที่ปฏิบัติอยู่	2.55	1.08	2.71	0.90	2.48	1.12

ตาราง 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม. (N = 38)		ระหว่าง 1-2 ช.ม. (N = 80)		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป (N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
37. การมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในชีวิต	3.37	1.05	3.36	0.83	3.14	1.13
38. การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง	3.68	0.70	3.79	0.71	3.76	0.74
39. การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน	3.61	0.75	3.51	0.76	3.79	3.73
40. การได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.29	0.84	3.05	0.84	3.10	0.94
เฉลี่ยรวม	3.19	0.54	3.20	0.46	3.18	0.72

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อองค์ประกอบ ด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 29 การใช้ความอดุสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 38 การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ข้อ 39 การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 32 การได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการ อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 29 การใช้ความอดสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 38 การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ข้อ 39 การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ 32 การได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดองค์ประกอบ ด้านความต้องการ อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ 29 การใช้ความอดสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ข้อ 30 การวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน ข้อ 38 การแก้ปัญหา และ อุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ข้อ 39 การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ ข้อ 32 การได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อ 36 การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน เป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1ช.ม. (N = 38)		ระหว่าง 1-2 ช.ม. (N = 80)		มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป (N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน						
41. การทำความเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงาน	3.50	0.69	3.15	0.89	3.28	0.84
42. ยึดถือกฎระเบียบและคำสั่ง ในการปฏิบัติงาน	3.84	0.75	3.74	0.78	3.72	0.75
43. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในด้าน การปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.80	3.34	0.90	3.34	0.86
44. การรู้สึกภูมิใจในศักดิ์ศรี	4.00	0.87	3.85	0.76	3.76	1.02
45. การมีสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจ	3.53	0.86	3.30	0.88	3.28	0.88
46. การให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระดมสมอง	3.05	1.01	2.84	0.88	3.17	1.10
47. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.42	0.86	3.23	0.94	3.28	1.07
48. การชี้แจงเหตุผลและคำแนะนำแก้ไข เมื่อทำงานผิดพลาด	3.24	1.10	3.09	0.84	3.03	1.21

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความมีสัจจะแห่งตน	เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
	ไม่เกิน 1 ช.ม.		ระหว่าง 1-2 ช.ม.		มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป	
	(N = 38)		(N = 80)		(N = 29)	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
49. การได้รับเกียรติให้ไปร่วมงานที่ เพื่อนร่วมงานจัดขึ้น	3.63	0.75	3.26	0.90	3.41	0.78
50. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้อยากทำ	3.24	0.88	3.19	0.92	3.07	1.00
เฉลี่ยรวม	3.50	0.61	3.30	0.59	3.33	0.72

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อองค์ประกอบ ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 46 การให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระดมสมอง ข้อ 47 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ข้อ 48 การชี้แจงเหตุผลและคำแนะนำแก้ไข เมื่อทำงานผิดพลาด และข้อ 50 งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดังต่อไปนี้ ด้านความต้องการมี สักจะแห่งตนอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 42 ยึดถือ กฎระเบียบและคำสั่ง ในการปฏิบัติงาน ข้อ 44 การรู้สึกภูมิใจในศักดิ์ศรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อดังต่อไปนี้ ด้านความต้องการมี สักจะแห่งตนอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อ 42 ยึดถือ กฎระเบียบและคำสั่งใน การปฏิบัติงาน ในข้อ 44 การรู้สึกภูมิใจในศักดิ์ศรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวันต่องค์ประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและ โดยรวมสี่ด้าน
ดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และ
เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่องค์ประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและ โดยรวมสี่ด้าน

ความพึงพอใจต่องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความต้องการลัทธิธิด	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	5.85**
	ภายในกลุ่ม	144	37.94	0.26	
	รวม	146	41.02		
ด้านความต้องการความรักและ ผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	2.28
	ภายในกลุ่ม	144	36.12	0.25	
	รวม	146	37.26		
ด้านความต้องการอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.76	2.88	11.39**
	ภายในกลุ่ม	144	36.42	0.25	
	รวม	146	42.18		

ตาราง 12 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความต้องการมีสัจจะ แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.70	3.85	11.15**
	ภายในกลุ่ม	144	49.70	0.35	
	รวม	146	57.40		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.85	1.92	8.80**
	ภายในกลุ่ม	144	31.50	0.22	
	รวม	146	35.35		

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการอำนาจ และด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพัน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ (scheffé)
(Byrkit 2nd ed., 1975 : 276-277) ดังแสดงตาราง 13

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล

	เจ้าหน้าที่ ครู-อาจารย์ ผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	3.17	3.23	3.64
เจ้าหน้าที่	3.17	—	0.06	0.47*
ครู-อาจารย์	3.23		—	0.41*
ผู้บริหาร	3.64			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า เจ้าหน้าที่ และ ครู-อาจารย์ กับผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้บริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ (scheffé)
(Byrkit 2nd ed, 1975 : 276-277) ดังแสดงตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการอำนาจ

	เจ้าหน้าที่ ครู-อาจารย์ ผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	2.95	3.20	3.63
เจ้าหน้าที่	2.95	—	0.25	0.68*
ครู-อาจารย์	3.20		—	0.43*
ผู้บริหาร	3.63			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า เจ้าหน้าที่ และ ครู-อาจารย์ กับผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้บริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อองค์ประกอบด้านความต้องการอำนาจ ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ (scheffé)
(Byrkit 2nd ed, 1975 : 276-277) ดังแสดงตาราง 15

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน

		เจ้าหน้าที่	ครู-อาจารย์	ผู้บริหาร
	$\bar{X}$	3.13	3.33	3.91
เจ้าหน้าที่	3.13	—	0.20	0.78*
ครู-อาจารย์	3.33		—	0.58*
ผู้บริหาร	3.91			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า เจ้าหน้าที่ และ ครู-อาจารย์ กับผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้บริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อบรรดาความต้องการมีสัจจะแห่งตนไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงทำการทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ (scheffé)
(Byrkit 2nd ed, 1975 : 276-277) ดังแสดงตาราง 16

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยรวมทุกด้าน

	เจ้าหน้าที่ ครู-อาจารย์ ผู้บริหาร			
	$\bar{X}$	3.14	3.27	3.68
เจ้าหน้าที่	3.14	—	0.13	0.54*
ครู-อาจารย์	3.27		—	0.41*
ผู้บริหาร	3.68			—

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า เจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าผู้บริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่และครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.21	0.74
	ภายในกลุ่ม	144	40.61	0.28	
	รวม	146	41.02		
ความต้องการความรักและผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.81
	ภายในกลุ่ม	144	36.85	0.26	
	รวม	146	37.26		
ความต้องการอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.01
	ภายในกลุ่ม	144	42.17	0.29	
	รวม	146	42.18		
ความต้องการมีสัจจะแห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.52	1.34
	ภายในกลุ่ม	144	56.35	0.39	
	รวม	146	57.40		

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.55
	ภายในกลุ่ม	144	35.08	0.24	
	รวม	146	35.35		

จากตาราง 17 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกล
ปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม.,
มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและ โดยรวมทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 สรุปข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อ
องค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันมีความพึงพอใจ ในการ
ปฏิบัติงาน สอดคล้องกันว่าบุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทำให้งาน
ทุกอย่างดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ การได้แสดงความคิดเห็น
ในการปฏิบัติงานโดยอิสระ มีส่วนช่วยให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี การพิจารณา
ความสามารถของบุคลากรเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และตรงตามสายงาน เป็นแรงจูงใจ
ส่งเสริมด้านพลังใจให้บุคลากรมีความมานะพยายามในการปฏิบัติงาน การจัดท้าวัสสุ และครุภัณฑ์
ไว้ให้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และรวดเร็วทันต่อสถานการณ์
ส่วนการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในหน่วยงานยังไม่ทั่วถึงทุกหน่วยงาน บางหน่วยมีไม่เพียงพอ
และชำรุดเสียหาย ขาดการบำรุงรักษา ซึ่งในประเด็นดังกล่าว บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า
วิทยาลัยควรจัดตั้งงบประมาณในการจัดซ่อมแซม ปรับปรุง ให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ

นอกจากนั้น ยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากต่อความก้าวหน้าของโครงการใหม่ ๆ และเป็นสถาบันผู้นำ ด้านวิชาการและ

เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นที่เชื่อถือยอมรับจากกรมเจ้าสังกัด และสถานประกอบการตลอดจน การประสบความสำเร็จในด้านการทำชื่อเสียงของศิษย์เก่า

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี การพัฒนาวิทยาลัยด้าน อาคารสถานที่ ตลอดจนการจัดระบบการทำงาน ของเจ้าหน้าที่นักการภารโรง ครูภัณฑ์ และ วัสดุฝึก เหมาะสมดี

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ด้าน การได้ทำงานตรงตามความสามารถที่ศึกษามา และได้รับความไว้วางใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความจริงใจต่อหน่วยงานที่สังกัด และความเป็นกันเองของผู้บริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลา ในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคลากร นักศึกษา และสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการบริหารงาน ของผู้บริหาร ความสามัคคี การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการมีโอกาสดูแลศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมโดยอิสระ การยืดหยุ่นในการลงเวลาปฏิบัติงานตอนเช้า

ด้านความต้องการความรักและผูกพัน บุคลากรส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อความเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน และการมีโอกาสดูแลความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานแจ่มใส เกิดแรงบันดาลใจให้มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันดีในสถาบันการศึกษา ทำให้มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ทั้งนี้ก่อให้เกิดการแนะนำในด้านการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน และความศรัทธาที่มีต่อผู้ร่วมงาน แม้จะเป็นงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ก็สามารถทำได้ด้วยความไม่ลำบากใจ ส่วนปัญหาและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นบ้างนั้นบุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจะเคร่งครัด ต่อ

กฎระเบียบ วินัยของนักศึกษา เพื่อจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีงามของวิทยาลัย

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ต่อความมั่นคงในชีวิต สิ่งแวดล้อมในวิทยาลัย ความภูมิใจในอาชีพครู การเปิดโอกาส ให้บุคลากร ได้มีการแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยต่อการได้รับการสนับสนุนการทำงานทางวิชาการ การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางการศึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยอิสระ

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยต่อสวัสดิการ และได้รับการเอื้ออาทรการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อองค์ประกอบ ในการปฏิบัติงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการได้รับอิสระ ในการออกไปติดต่อราชการที่เป็นภาระกิจส่วนตัว การให้เสรีภาพ และความเชื่อถือไว้วางใจ ในด้านการสอน

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการมีโอกาส แสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อสถานที่ ที่ทำงาน สะดวกสบาย สะอาด และมีเครื่องมือใช้ในสำนักงานครบถ้วน

ด้านความต้องการอำนาจ บุคลากรส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการใช้ความอดุสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจนบังเกิดผลงานที่พึงปรารถนา ได้มีการวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แจ้งมีความรู้ความสามารถสูง ในการปฏิบัติงานและสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด และเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต

บางครั้งอาจจะต้องแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ก็สามารถกระทำได้อย่างคล่องแคล่ว การให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ตลอดจนการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ส่วนโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นน้อย บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรคำนึงถึงคุณวุฒิ วิทยุฒิ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และยึดหลักความรักและความจริงใจต่อกันที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้หมดไปโดยเร็ว คำนึงถึงความเข้าใจในเหตุผลและการให้อภัยต่อกัน

นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนการเพิ่มพูนวุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ การบริหารแบบกระจายอำนาจความรับผิดชอบ

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ได้ใกล้ชิดกับนักศึกษา การมีสัมมาคารวะของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง การไว้วางใจในความรับผิดชอบต่อหน้าที่

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการได้รับการยกย่องนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการมีอาชีพครู การมีโอกาสได้ศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น และการอบรมเพิ่มเติมในสาขาที่ถนัด การส่งเสริมให้ไปดูงานในต่างประเทศ

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อการทำความเข้าใจในนโยบาย การปฏิบัติ โดยยึดถือกฎระเบียบ และคำสั่งในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและศักดิ์ศรีของตน ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานอย่างดียิ่ง การชี้แจงเหตุผลและให้คำแนะนำแก้ไขเมื่อการทำงานผิดพลาดย่อมทำให้บังเกิดผลดี ต่อการมีสัมพันธภาพซึ่งกันและกัน แม้การได้รับเกียรติให้ไปร่วมงานที่บุคลากรจัดขึ้น ก็ทำให้บรรยากาศในการทำงานแจ่มใส และเป็นกันเอง การปฏิบัติงานได้สอดคล้องสัมพันธ์กัน จึงทำให้งานมีลักษณะท้าทาย และสนใจให้พัฒนาต่อไป ส่วนประเด็นการให้บุคลากรระดมสมองนั้น บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการอบรมสัมมนาด้านวิชาการ และ จริยธรรม คุณธรรม ในโอกาสอันควร

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากต่อความมั่นคงต่ออาชีพ ชีวิต สังคม และครอบครัว ได้รับการยกย่อง นับถือจากบุคคลทั่วไป

ครู-อาจารย์วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางต่อการที่ศิษย์เก่ามีชื่อเสียงในสังคมการมีเกียรติยศในสังคม

เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และมีโอกาสเสนอแนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อความสะดวกของการเดินทาง เนื่องจากเป็น สถานศึกษาที่ใกล้บ้าน ทำให้มีเวลาในการปฏิบัติงานมาก

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ต่อการมีวิทยาการใหม่ ๆ ในสถานศึกษา และเป็นสถานศึกษาที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย กับเพื่อนร่วมงานในแผนก และกิจกรรมที่ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน ความต้องการอำนาจ ความต้องการมีอิสระแห่งตน

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดองค์ประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านรวมสี่ด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน ครู-อาจารย์ 123 คน และเจ้าหน้าที่ 41 คน รวมทั้งสิ้น 185 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปีการศึกษา 2537 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 19 คน ครู-อาจารย์ 92 คน และเจ้าหน้าที่ 36 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 147 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็นสี่ด้าน คือ ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล 19 ข้อ ด้านความต้องการความรักและผูกพัน 9 ข้อ ด้านความต้องการอำนาจ 12 ข้อ ด้านความต้องการมีอิสระแห่งตน 10 ข้อ รวมข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและรับคืนด้วยตนเอง ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 147 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ แต่ละด้านและรวมสี่ด้าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงานแต่ละด้านและรวมสี่ด้าน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน รวมสี่ด้าน โดยใช้ F - test
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน รวมสี่ด้าน โดยใช้ F-test
5. สรุปผลจากข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต่อดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์และนำเสนอแต่ละด้าน เป็นความบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยรวมสี่ด้าน พบว่าผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงานโดยรวมสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน พบว่า

1.1.1 ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้ สัมเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ซึ่งทำให้งาน ได้รับความสำเร็จยิ่งขึ้น การได้รับคำชมเชยจากบุคลากรฝ่าย อื่นในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนนอกนั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.1.2 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน และความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.3 เจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ คุณภาพของ ผลงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ อยู่ในระดับมาก

1.1.4 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติ งานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบ ทั้งหมด ยกเว้นความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการ มอบหมายงาน การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติ หน้าที่อันสำคัญ มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.1.5 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทั้งหมด ยกเว้นความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.1.6 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันมากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนใหญ่ ยกเว้นความเหมาะสมตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความต้องการความรักและผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันพบว่า

1.2.1 ผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการได้รับความไว้วางใจต่องานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ การมีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้น ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อความเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ อยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.3 เจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นกันเองของผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.4 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เกือบทั้งหมด ยกเว้นความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ความศรัทธา

ต่อผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2.5 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทั้งหมด ยกเว้น ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2.6 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เกือบทั้งหมด ยกเว้นความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความต้องการอำนาจของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน พบว่า

1.3.1 ผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อการได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3.2 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการใช้ความอดสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับน้อย

1.3.3 เจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการใช้ความอดสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ โดยการฝึกอบรมสัมมนา การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับน้อย

1.3.4 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนมาก ยกเว้นการใช้ความอดสาหัสในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.3.5 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันระหว่าง 1-2 ช.ม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้น การใช้ความอดสาหัสในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.3.6 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้นการใช้ความอดสาหัสในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานที่ปฏิบัติอยู่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.4 ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน พบว่า

1.4.1 ผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4.2 ครู-อาจารย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน การรู้สึกภูมิใจในศักดิ์ศรี

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.4.3 เจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน การรู้ลึกภูมิใจในศักดิ์ศรีการมีสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.4.4 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระดมสมอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การชี้แจงเหตุผลและคำแนะนำแก้ไขเมื่อทำงานผิดพลาด งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.4.5 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน การรู้ลึกภูมิใจในศักดิ์ศรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.4.6 บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน การรู้ลึกภูมิใจในศักดิ์ศรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวันต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการอำนาจ และด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพันแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย ช่างกลปทุมวันที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องประกอบในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและ โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต้องประกอบในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ปรากฏว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ต้องประกอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปลายเปิดพบว่า บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ต่อความก้าวหน้าของโครงการใหม่ ๆ ด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงานและเครื่องใช้ในงาน อาาคารสถานที่เหมาะสม สะดวกสบาย ทำให้งานคล่องตัวยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

การที่บุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องประกอบในการปฏิบัติงานโดยรวมสี่ด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่หน้าสนามกีฬาแห่งชาติ บนพื้นที่ 18 ไร่ ทำการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง เทียบเท่าปริญญาตรี สาขาช่างเทคนิคอุตสาหกรรม มีประชากรทั้งผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ 185 คน งบประมาณรายได้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาได้จากกรมอาชีวศึกษา และโครงการความร่วมมือระหว่าง ไทย-ญี่ปุ่น (Jica) ทำให้การพัฒนาวิทยาลัยด้านการบริหาร การเรียนการสอน การให้บริการนักศึกษา การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษาตลอดจน ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าบำรุงรักษาซ่อมแซม ค่าใช้สอยอื่น ๆ มีจำนวนจำกัด เมื่อเทียบกับความต้องการในการพัฒนาสถาบันในทุก ๆ ด้าน ทำให้ไม่สามารถสนองตอบความพึงพอใจของบุคลากรอย่างทั่วถึง อนึ่งการที่ระบบบริหารงานของ

วิทยาลัยมีลักษณะเป็นแบบราชการ ซึ่งมีภาวะเทียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการควบคุมจากหลายหน่วยงาน และหลายขั้นตอน ที่บุคลากรของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อการพัฒนาวิทยาลัยในสภาพที่เป็นอยู่ ยังไม่สมบูรณ์ จากข้อ เสนอแนะความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมในแบบสอบถามปลายเปิด ยืนยันว่าบุคลากรที่เป็น ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ยังต้องการพัฒนาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ การพัฒนาวิทยาลัยเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่าย โดยการทำงานร่วมกัน มีการแนะนำซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และผู้บริหาร ต้องคอยดูแลการบริหารงาน วางแผนงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งต้องใช้จิตวิทยาทฤษฎีการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารดูแลรวมทั้งการแนะนำในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ทองเรือน อมรชกุล. 2525 : 79 - 84) อันจะเป็นการพัฒนาส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ตามปณิธานและจุดมุ่งหมายของวิทยาลัย เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาเป็นอย่างมากเป็นแหล่งกล่อมเกลายบุคลิกภาพ คุณลักษณะ ตลอดจนพัฒนาการด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ ดังนั้นการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงการบริหารงานในสถาบันที่มีคุณภาพ เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักศึกษา (Astin. 1968 : 3) และเพื่อเตรียมชีวิตของนักศึกษาให้มีความพร้อม มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคมโดยการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากทรัพยากร สภาพแวดล้อม ตลอดจนความพึงพอใจของบุคลากรในสถาบัน นอกเหนือไปจากการตั้งใจเรียนรู้ การคิดค้นทางวิชาการ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 148)

เมื่อศึกษาผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ เป็นรายด้านปรากฏผลที่ ควรแก่การนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล การที่บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่เป็นผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะวิทยาลัยช่างกลปทุมวันได้รับการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นที่เชื่อถือยอมรับจากกรมเจ้าสังกัด และสถานประกอบการ ตลอดจนการประสบความสำเร็จในด้านความสามารถด้านช่างเทคนิคของศิษย์เก่า

ส่วนครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และ บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็ก มีประชากร 185 คน ตั้งอยู่บน

พื้นที่ 18 ไร่ ในทำเลที่เหมาะสม คมนาคมสะดวก มีภูมิประเทศเหมาะสม อยู่ในย่านใจกลางเมือง ซึ่งจราจรแออัด ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานมาก บุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อการมีเวลาในการที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ จึงทำให้ผู้หน้าที่รับผิดชอบดูแลพัฒนาวิทยาลัยได้ไม่ทั่วถึง ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด โดยจำเป็นต้องนำเงินงบประมาณไปพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน หรือบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบอาจมีน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพื้นที่และอาคารสถานที่ต่าง ๆ ของวิทยาลัยที่จะต้องดูแลและพัฒนา บางทีอาจเป็นเพราะการบริหารงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ยังไม่สมบูรณ์มากนัก ตามความคาดหวังของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งตั้งความหวังไว้สูง ในการพัฒนาองค์กรรวมของการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันทุกคน ยกเว้นผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธรรม เดชนครินทร์. (2531 : 134) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านความต้องการความรักและผูกพัน การที่บุคลากรที่เป็น ผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะความภาคภูมิใจในอาชีพครูซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิต การมีโอกาสดำเนินการซึ่งความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ส่วนครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความรักและผูกพันอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะ การจัดบรรยากาศในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยช่างกลปทุมวันยังไม่สมบูรณ์มากนัก ตามความคาดหวังของบุคลากร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหาร ก็อาจทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทันต่อการพัฒนาวิทยาลัยอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ความเป็นกันเองระหว่างผู้ร่วมงาน การได้แสดงความคิดเห็นและความสนทนาลดน้อยลง ไป ส่งผลกระทบไปยังสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน การที่จะให้คำแนะนำต่อการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันมีอย่างจำกัด ทำให้เห็นทางซึ่งกันและกัน ฉะนั้นบาง โอกาสจึงเกิดความท้อแท้ ทั้ง ๆ ที่บุคลากรได้ใช้ความมานะพยายามในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารและการไว้วางใจต่องานที่มอบหมายอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นต้นเหตุของปัญหาและอุปสรรคระหว่างปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้บรรยากาศในการบริหารงานไม่คล่องตัว จึงเป็นเหตุให้ ครู-อาจารย์ที่มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสูงลาออกจากวิทยาลัยช่างกลปทุมวันเสมอ อันเป็นผลกระทบต่อการศึกษาของนักศึกษาซึ่งเป็นผลิตผลของวิทยาลัยที่ไม่สามารถพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพ ด้วยเหตุนี้

บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความรัก และผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร. (2523 : 123 - 136) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

1.3 ด้านความต้องการอำนาจ การที่บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เป็นผู้มีความรู้และอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ภายในวิทยาลัย ในแง่ของการบังคับบัญชา การวางแผนและแนวนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการ การได้เลื่อนบุคลากรให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ และนักศึกษาของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน จึงพยายามเลือกใช้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการจัดการ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยและเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาริต สันตกิจ. (2528 : 87) เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารสูงกว่าความพึงพอใจของอาจารย์ประจำเช่นเดียวกัน ซึ่งการบริหารอุดมศึกษา ผู้บริหารจะต้องเข้าใจลักษณะการอุดมศึกษา ในด้านเกี่ยวกับผู้เรียนและลักษณะ การเรียนการสอน ระบบบริหารที่ดีจะต้องให้สถาบันมีอิสระในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้อาจารย์ และนักศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่าย และสนับสนุนให้บุคลากรของสถาบันได้รับความก้าวหน้าโดยทั่วกัน (วิจิตร ศรีสอาน. 2532 : 10)

ส่วนครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประมวล ดันยะ. (2522 : 44) ซึ่งทำการศึกษา เรื่องบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู ซึ่งพบว่าหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าความพึงพอใจของบุคลากรอื่น และผลงานวิจัยของ สาริต สันตกิจ. (2528 : 87) เรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารสูงกว่าความพึงพอใจของอาจารย์ประจำเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านความต้องการมีสิ่งจะแห่งตน การที่บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร และ บุคลากร

วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่เกิน 1 ช.ม. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการมีโอกาสดูแลความคิรีเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป การมีโอกาสดูแลอบรมสัมมนาด้านวิชาการ การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ระดมสมอง

ส่วนครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และ บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อต้านความต้องการมีสัจจะแห่งตนอยู่ในระดับปานกลางนั้น ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ เวศ ศรีละมุล. (2523 : 36) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในการบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครุภาคใต้ ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครุภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวันสอดคล้องสัมพันธ์กัน การที่ผลการวิจัยปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันได้ปฏิบัติงานสนับสนุนและส่งเสริมให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย ผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ได้นำชื่อเสียงมาสู่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและภูมิใจในศักดิ์ศรีของสถาบัน ซึ่งต่างก็มีโอกาสได้แสดงความคิรีเริ่มสร้างสรรค์ และได้รับคำชี้แจงแนะนำในการปฏิบัติงานเสมอ รู้สึกพึงพอใจที่ได้รับเกียรติไปร่วมงานที่บุคลากรจัดขึ้น เป็นแรงจูงใจที่ท้าทายให้ปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สนธิ ศษสิทธิ์. (2524 : 54) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แต่ละสถานภาพไม่แตกต่างกัน ส่วนนิยม ศรีวิเศษ. (2521 : 54) ได้พบว่าความรู้สึกในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด เขตการศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และ บุคลากรที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป โดยรวมสี่ด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน แต่ละด้านและโดยรวมสี่ด้าน แตกต่างกัน ส่วนด้านความต้องการความรักและผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับบุคลากรที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม.

ขึ้นไปโดยรวมสี่ด้านและแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป ต้องค้ำประกอบในการปฏิบัติงาน แต่ละด้านและโดยรวมสี่ด้านแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะวิทยาลัยช่างกลปทุมวันเป็นสถาบันที่มีมวลสมาชิกจำนวนน้อย ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความใกล้ชิดสนิทสนม ปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เสมอ ทั้งกิจกรรมภายนอกและกิจกรรมภายในวิทยาลัย ได้แก่ การบริการอุปกรณ์การจัดนิทรรศการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาแก่กรมอาชีวศึกษา กิจกรรมด้านวิชาชีพต่อชุมชน กิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย กิจกรรมการกุศล เป็นต้น ในด้านการเรียนการสอน ส่วนมากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ จะจัดบริการส่งเสริมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การทำข้อสอบ การทำเอกสารประกอบการสอน การจัดเตรียมและดูแลทำความสะอาดโต๊ะเรียน ส่งผลให้บุคลากรมีความใกล้ชิดกันมาก จึงทำให้เกิดความเข้าใจกันเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลกระทบต่อเนื่องไปยังนักศึกษาในลักษณะเดียวกัน ประกอบกับการยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน ทำให้มวลสมาชิกของวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน มีระเบียบวินัยในตนเอง มีการสืบทอดระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง มีความรับผิดชอบ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพการเดินทางมาปฏิบัติงาน อันเนื่องจากการจราจรแออัด กล่าวคือ บุคลากรที่อาศัยอยู่ภายนอกวิทยาลัยที่ห่างไกลมาก ต้องรีบเร่งในการเดินทางมาปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีความเข้าใจต่อกันเห็นอกเห็นใจกัน และเกิดความรู้สึกพึงพอใจตรงกัน ในด้านความต้องการความรักและผูกพัน ส่วนด้านอื่น ๆ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อวิทยาลัยช่างกลปทุมวันแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดย ใช้ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ เป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยการสนับสนุนผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีโอกาสพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การปฏิบัติธรรมะเพื่อเพิ่มคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ การศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารงานควรมีแผนงาน และ โครงการล่วงหน้าชัดเจน และเคร่งครัดต่อ

ระเบียบวินัย เพื่อให้บุคลากรสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. ด้านความต้องการความรักและผูกพัน ควรกระจายงานแก่บุคลากรอย่างยุติธรรม และเหมาะสมกับสมรรถภาพของบุคลากร พยายามขจัดอคติของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อ ขจัดปัญหาในการปฏิบัติงานจนกระทบกระเทือนต่อผลงานด้านอื่น ๆ โดยสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้ เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากร โดยแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ และเหตุผลของนโยบาย และการดำเนินการ ให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตนเองและหน่วยงานอย่างทั่วถึง

ผู้บังคับบัญชาควรสร้างสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสอบถามดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้ บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ช่วยเหลือทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน รวมทั้งให้เกียรติแก่บุคลากร ตามสมควรแก่ฐานะที่ร่วมงานกัน จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ห้องพักรู ห้องอาหาร ให้ถูกสุขลักษณะ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพัน ในหน่วยงาน

3. ด้านความต้องการอำนาจ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ควรมีกฎเกณฑ์มาตรฐานที่แน่นอน สามารถวัดได้จากผลงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างชัดเจน หรือจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรมด้วยการศึกษาหาวิธีการที่เหมาะสม ควรชี้แจงให้บุคลากรทราบล่วงหน้าถึงวิธีการประเมิน ผลงานและเหตุผลให้ทราบโดยทั่วถึงกัน พร้อมทั้งแจ้งคุณสมบัติหรือผลงาน ผู้ที่ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงานในสังกัดทั้งหมดเพื่อป้องกันคำครหา นโยบายและ กฎระเบียบควรยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม เพื่อแก้ไขบรรยากาศในการทำงานและก่อให้เกิด ศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการบริหารงานเชิงรุก

4. ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน วิทยาลัยควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร วิทยาลัยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันให้มากขึ้น และประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากร ทุก ๆ ฝ่ายรับทราบอย่างทั่วถึงกัน เป็นการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ วิทยาลัย และสามัคคีกลมเกลียวกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจสร้างสรรค์วิทยาลัยให้มี ความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณูปการ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแสดงความคิดเห็นปรับปรุงกฎ ระเบียบของวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นอยู่ และร่วมมือกันวาง นโยบาย แผนงาน ของวิทยาลัยให้ชัดเจน เพื่อสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ซึ่งควรจัดให้มีการ ประชุมสัมมนา ปรึกษาหารือ ให้บุคลากรทั้งสามกลุ่มเข้าใจเป็นอย่างดี ในเรื่องกฎ ระเบียบ วินัย การบริหารวิทยาลัย การประสานงาน นโยบาย และแผนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติ

ในแนวทางเดียวกัน ด้วยความเต็มใจ อีกทั้งผู้บริหาร ควรสร้างความสามัคคีกับบุคลากรของวิทยาลัย โดยจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งสามกลุ่มเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันให้ทุกคนเกิดความมั่นใจ ปลอดภัย และมีความสุข

5. จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ผู้วิจัยเสนอแนะว่า วิทยาลัยควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นแนวเดียวกัน พัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน การดำเนินงาน การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ได้มาตรฐานตามความคาดหวังของบุคลากร ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการความรักและผูกพัน ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกิดแนวความคิดร่วมกัน มีความคิดเห็นเหมือนกัน ปฏิบัติงานในแนวเดียวกัน และนำประสบการณ์มาพัฒนาวิทยาลัยช่างกลปทุมวันให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลิกภาพ และศักยภาพของนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความต้องการความรักและผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการมีสัจจะแห่งตน เนื่องจากขณะนี้วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน กำลังพัฒนาการผลิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ทางช่างเทคนิคอุตสาหกรรม และกำลังอยู่ในระหว่างโครงการความร่วมมือ ไทย-ญี่ปุ่น (Jica) ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรมีการวิจัยองค์ประกอบ หรือ ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาด้านของบุคลากรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น อย่างมีศักยภาพ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่สนใจใฝ่หาความรู้ความสามารถให้ทันกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ให้มีคุณภาพเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และศักยภาพของนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยและดำรงชีวิตอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. ก้าวไปในแผน 7. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2530.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์, 2529.
- เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะ
รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- จุมพล หินพานิช. หลักการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533.
- ชมพูนุช บัวบังศรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชยกรรมในวิทยาลัย
เทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535.
อัสสัณหา.
- ชัยยศ สันตวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530.
- โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2531. อัสสัณหา.
- ไชยรัตน์ รุจิพงศ์. การบริหารกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยรังสิตในทัศนะของผู้บริหาร
อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา และกรรมการนักศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัสสัณหา.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- ธงชัย สันตวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- นงลักษณ์ สันตวงษ์. สภาพแวดล้อมวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชุมพรในทัศนะของผู้บริหาร
อาจารย์และนักศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัสสัณหา.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัสสัณหา.
- เนาวรัตน์ วิไลชัย. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2533.

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : การพิมพ์
พระนคร, 2527.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2528.
- ประมวล ดันยะ. บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู.
ปริญญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2522. อัดสำเนา.
- ประศักดิ์ นียากร. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ :
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อัดสำเนา.
- ปราณี อารยศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน
สังกัดกรมอาชีวศึกษา . : วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2519.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ และชูศรี วงศ์รัตนะ. เอกสารประกอบการสอนวิชาวิจัย 521 วิธี วิจัยทาง
พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2528.
- พิรพรด หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ปริญญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2525. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ :
การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. หลักและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- ไพศาล มะระนฤกษ์วรรณ. "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ
ปริทัศน์. 13(51) : 15-17 ; ธันวาคม 2533.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

- ลีวรรณ ภูมิใจสกุล. ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- วัชร อนุศาสนกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุพรรณิ รอดบุญธรรม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ห้องผู้ช่วยผู้อำนวยการ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2537.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. งานบุคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วิจิตร วรุตบางกูร. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
- วิจิตร ศรีสอาน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.
- วิจิตร ศรีสอาน. หลักการและระบบบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532.
- วิจิตร สิ้นสิริ. การอุดมศึกษาเชิงรุก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- วุฒิชัย จานงค์. การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.
- วินิจ เกตุขำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2535.
- เวช ศรีละมุล. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่างๆ ในวิทยาลัยครุภาคใต้. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- สนธิ ศษสิทธิ์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สมหมายการพิมพ์, 2524.
- สมรภูมิ ชวัฏคุ้ม. ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- สาธิต สันตกิจ. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

- สุเทพ หุ่นสวัสดิ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุพรรณิ รอดบุญธรรม เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ห้องผู้ช่วย
ผู้อำนวยการ วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2537.
- สุธรรม เดชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคใน
เขตการศึกษา 2. ปรินยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2531. อัดสำเนา.
- สุนัย เลื่องศักดิ์. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. ปรินยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2528. อัดสำเนา.
- สุภรณ์ ศรีพล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2519.
- เสาวณีย์ นุชนาฏนนท์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. อักษรศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2526.
- เสนาะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2535.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522.
- อรุณ รัชธรรม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.
- อารี เพชรผด. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534.
- อุทุมพร จามรมาน. แบบสอบถาม: การสร้างและการใช้ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- Astin, Alexander W. The College Environment. Newyork : American
Council on Education, 1968.
- Best, John W. Research in Education. Prentice-Hall of India
(Privates) Limited, 1963.
- Byrkit, Donald R. Elements of Statistics. 2 nd ed. Litton
Educational Publishing, Inc., 1975.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
3 rd. New York : McGraw-Hill Book Company, 1981.

- Gibson, Jame L. Organizations : Behavior Structure Processes, by James L. Gibson, John M Ivancivich and James H. Donnelly, Jr. 4 th ed. Plano, Tex., Business, 1982.
- Herzberg, F. B. Mausner and B.B Snyderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1966.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators, Perceptions Related to the Factors of Herzberg"s Motivation Hygiene Theory," Dissertation Abstracts International. Vol. 25, no. 12, p 7560-A, July, 1974.
- Krejcie, Robert J. And Daryle W.Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 1970.
- Likert, Reinsis. The Human Organization. New York : McGraw - Hill Book, Co, 1967.
- Magnuson, David. Test Theory. Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1967.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.
- McClelland, David C. The Achieving Society. New Jersey : D.Van Nostrand Company, Inc., 1961.
- McGregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise," in William B.Eddys, Behaviorial Science and Manager's Role. Washington, D.C., 1960.
- Pasuwan, Charung. "Adaptability of Herzberg Job-Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstract International. May, 1973.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book, Co., 1970.

Richard M. Hodgetts. Modern Human Relation at Work, 3rd, ed
(New York : Dryden Press, 1987.) 1987.

Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. 2nd ed.
New York : McGraw - Hill Book Company, 1971.

Zelevnic, Abraham and others. Motivation Productivity and Satisfaction
of Workers. Division of Research, Harvard University Press, 1958.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ ดร. วิจิตร ลีนลวิ
 วุฒิการศึกษา อ.บ. ค.บ. สส.บ. M.A.T.(History)
 Ed.D.(Higher Education Administration)
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด อาจารย์อาวุโส มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ชื่อ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. M.Ed Ed.D
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
3. ชื่อ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. M.A. Ph.D. (Measurement Evaluation And
 Research Design)
 ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
 สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
4. ชื่อ อาจารย์ ทองหล่อ วิภาวิน
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. กศ.ม.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. ชื่อ นายสงวน บุญปิยทัศน์
 วุฒิการศึกษา กศ.บ.(วิทย์-คณิต) คอ.บ.(ไฟฟ้า)
 M.A. (Master of Arts in Industrial Education)
 ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
 สังกัด กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
6. ชื่อ ดร. ดิลก ดิลกานนท์
 วุฒิการศึกษา กศ.บ. กศ.ม. กศ.ด.
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ที่ ทม 1007/3531



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผศ.ดร.วิจิตร สีนศิริ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุพรรณิ รอดบุญธรรม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

ประธาน

รศ.ดร.สมบูรณ์ จิตพงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



ที่ ทม 1007/3532

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลบhumวัน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุพรรณิ รอดบุญธรรม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นสูง เพื่อทำปริญญาโท

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลบhumวัน

ทั้งนี้ขอความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

ประธาน

รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริรูกา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร จปร. 122
ที่ ทม 1007/3533 วันที่ 15 กันยายน 2537
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุพรรณี รอดบุญธรรม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาเห็นว่า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

ประธาน

รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ ศส.ทองหล่อ วิภาวิน และ ดร.ติลก ติลดาณนท์
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(ดร.ศิริยุภา พงษ์สุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

วนราชการ _____ บัณฑิตวิทยาลัย มสว. ประสานมิตร รทร. 122

ทม 1007/3534

วันที่ 15 กันยายน 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวสุพรรณิ รอดบุญธรรม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
สาขาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำปริญญานิพนธ์

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

ประธาน

รศ.ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์

กรรมการ

งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญ รศ.ดร.วิจิตร วรุตมางกูร และ รศ.ดร.ส.วาสนา

ระวาลพฤกษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดทำแก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1007/4172

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 ตุลาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวพรณี รอดบุญธรรม เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาชั้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

ประธาน

รศ.ดร.สมบูรณ์ จิตพงศ์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยให้ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนพฤศจิกายน 2537 - มีนาคม 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความ
ช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

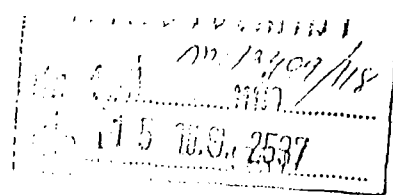
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119



บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กองวิทยาลัยเทคนิค โทร. 2822551-2
ที่ วันที่ 15 พ.ศ. 2537
เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอาชีวศึกษา

ด้วยนางสุพรรณิ รอดบุญธรรม นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใคร่ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ในการวิจัย
เรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน "

ในการนี้ กองวิทยาลัยเทคนิคได้เสนอกองแผนงานพิจารณาแล้ว เห็นสมควรอนุญาตให้
นางสุพรรณิ รอดบุญธรรม เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุญาตให้ นางสุพรรณิ รอดบุญธรรม แจกแบบสอบถามได้
2. ลงนาม ในหนังสือ แจ้ง คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
จำนวน 1 ฉบับ ดังแนบ

ส.ก.ก. 10/2537
(นางสาวศศิธรณ์ ไชยวโร)

นักวิชาการศึกษา 6 รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

อนุญาต - ลงทงแล้ว ✓

1
(นายประเสริฐ นนทะ)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
16 พ.ย. 2537

๖๖๘๖-
๖๖๘๖-๖๖๘๖
๖๖๘๖-๖๖๘๖
116 พ.ย. 2537

ที่ ศธ 0907/ 7555



กองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

๑๗

พฤษภาคม 2537

เรื่อง การขอเก็บข้อมูลเพื่องานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสุพรรณิ รอดบุญธรรม จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน" ในการนี้ บุคคลดังกล่าว ได้ขอเสนอแจกแบบสอบถาม ในสถานศึกษาของท่านซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้พิจารณาอนุญาตแล้ว

อนึ่งการกรอกแบบสอบถามขอให้กรอกเฉพาะแบบสอบถามที่กรมอาชีวศึกษาอนุญาตเท่านั้น โดยมีตราประทับพร้อมลายเซ็นมูมนนขาเท่านั้น และเมื่อดำเนินการแล้วโปรดส่งคืนบุคคลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย สงวมพงศ์)

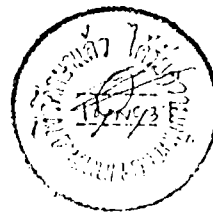
ปลัดวิทยาลัยฯ 7 รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองวิทยาลัยเทคนิค

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

โทร. 2822551-2

โทรสาร 2829354



แบบสอบถามประกอบการวิจัย
เรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

คำชี้แจง

การวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน" จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ขอให้ท่านในฐานะที่เป็นบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวันคนหนึ่ง ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านว่ามีความรู้สึกพึงพอใจระดับใดใน 5 ระดับ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเป็นภาพรวมของวิทยาลัยช่างกลปทุมวันเท่านั้น



แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง
เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใด

- () ผู้บริหาร
- () ครู-อาจารย์
- () เจ้าหน้าที่

2. เวลาที่ท่านใช้ในการเดินทางมาเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละวัน

- () ไม่เกิน 1 ช.ม.
- () ระหว่าง 1-2 ช.ม.
- () มากกว่า 2 ช.ม.ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยช่างกลปทุมวันขอให้ท่านพิจารณาตอบคำถามแต่ละข้อ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามสถานการณ์
2. ข้อคำถามทั้งหมดมี 50 ข้อ การตอบคำถามให้ทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ดังตัวอย่าง การตอบข้อ (0) - (00) ดังนี้

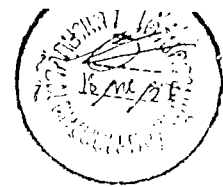


100

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านเจ้ามีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	...	...	...	./.	...
00	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในกองหรือสำนักงานนี้	./.	...	...	...	...

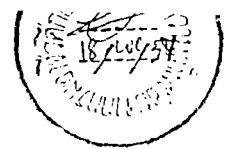
(0) หมายความว่า ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ในระดับ น้อย

(00) หมายความว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและสบายใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในกองหรือสำนักงานนี้ อยู่ในระดับ มากที่สุด



แบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล					
1	ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน.....	...	...	...	...	...
2	การได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานโดยอิสระ.....	...	...	...	...	...
3	ความเหมาะสมตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย.....	...	...	...	...	...
4	คุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ.....	...	...	...	...	...
5	หน้าที่ของบุคลากรตรงตามสายงานของทุกคน.....	...	...	...	...	...
6	การจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ไว้ให้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ....	...	...	...	...	...
7	การสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงาน	...	...	...	...	...
8	การได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ.....	...	...	...	...	...
9	การได้รับการยกย่องนับถือ.....	...	...	...	...	...
10	การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นสำคัญ.....	...	...	...	...	...
11	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...
12	เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	...	...	...	...	...
13	การนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในหน่วยงาน.....	...	...	...	...	...
14	การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...
15	การได้สับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ซึ่งทำให้งานได้รับความสำเร็จยิ่งขึ้น.....	...	...	...	...	...
16	การได้รับความชมเชยจากบุคลากร ฝ่ายอื่นในการทำงาน...	...	...	...	...	...
17	การพิทักษ์และให้ความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	...	...	...	...	...



102

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18	มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอยู่ ...	...	...	...	...	...
19	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	...	...	...	...	...
ด้านความต้องการความรักและผูกพัน						
20	ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน.....	...	...	...	...	...
21	การมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	...	...	...	...	...
22	มีความรู้ลึกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....	...	...	...	...	...
23	การได้ให้คำแนะนำในด้านการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน.	...	...	...	...	...
24	ความศรัทธาที่มีต่อผู้ร่วมงาน	...	...	...	...	...
25	ได้รับความไว้วางใจต่องานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	...	...	...	...	...
26	มีปัญหาและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...
27	การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้ร่วมงาน.....	...	...	...	...	...
28	การปฏิบัติงานด้วยความไม่ล้าบากใจ.....	...	...	...	...	...
ด้านความต้องการอำนาจ						
29	การใช้ความอดุสาหะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ.....	...	...	...	...	...
30	การวางแผนในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน.	...	...	...	...	...
31	ความท้าทายให้อยากปฏิบัติงานต่อไป	...	...	...	...	...
32	การได้เลื่อนให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	...	...	...	...	...
33	การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน..	...	...	...	...	...
34	การสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม สัมมนา.....	...	...	...	...	...
35	การสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามต้องการ.....	...	...	...	...	...
36	การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่....	...	...	...	...	...



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	มีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในชีวิต.....	...	...	...	...	...
38	การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง.....	...	...	...	...	...
39	การให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน....	...	...	...	...	...
40	การได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	...	...	...	...	...
	ด้านความต้องการมีสิ่งจะแห่งตน					
41	การทำความเข้าใจนโยบาย การปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...
42	ยึดถือกฎระเบียบและคำสั่งในการปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...
43	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในด้านการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน	...	...	...	...	...
44	การรู้สึกภูมิใจในศักดิ์ศรี.....	...	...	...	...	...
45	การมีสิทธิและเสรีภาพในการตัดสินใจ.....	...	...	...	...	...
46	การให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันระดมสมอง.....	...	...	...	...	...
47	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	...	...	...	...	...
48	การชี้แจงเหตุผล และคำแนะนำแก้ไขเมื่อทำงานผิดพลาด..	...	...	...	...	...
49	การได้รับเกียรติให้ไปร่วมงานที่เพื่อนร่วมงานจัดขึ้น.....	...	...	...	...	...
50	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	...	...	...	...	...



105

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ท่านมีความพึงพอใจ หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน
นอกเหนือจากที่มีในแบบสอบถามข้างต้นแล้ว

1. ท่านมีความพึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ (เรียงลำดับจากความพึงพอใจมากไปน้อย)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

2. ท่านมีความไม่พึงพอใจในเรื่องต่อไปนี้ (เรียงลำดับจากความไม่พึงพอใจมากไปน้อย)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

3. โปรดให้ข้อคิดเห็นถึงปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

1. ปัญหาและอุปสรรค

2. ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนก (๗) รายชื่อของแบบสอบถาม

ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4	
ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1	5.021	20	3.6002	29	1.6863	41	2.8196
2	5.2390	21	5.7738	30	5.3669	42	4.2335
3	2.9522	22	4.3820	31	5.0747	43	5.4005
4	1.6270	23	5.9695	32	2.3773	44	2.8869
5	3.5460	24	7.6035	33	1.5555	45	4.2302
6	1.6978	25	4.6705	34	2.8070	46	8.5587
7	3.0509	26	-2.3148	35	3.8341	47	4.7977
8	4.9773	27	6.7090	36	4.2353	48	5.0984
9	3.8680	28	3.9401	37	3.3824	49	3.2206
10	5.5338			38	-0.4472	50	5.0188
11	6.0362			39	2.7618		
12	6.3348			40	4.9773		
13	5.5636						
14	4.3791						
15	4.0057						
16	3.8067						
17	5.1287						
18	3.8062						
19	4.4225						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	สุพรรณี รอดบุญธรรม
ภูมิลำเนา	ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
การศึกษา	มัธยมศึกษา โรงเรียนสตรีฉะเชิงเทรา "ดัดดรุณี" ป.กศ.ต้น วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ป.กศ.สูง วิทยาลัยครูสวนสุนันทา ค.บ.(สังคมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กศ.บ.(ภาษาไทย) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร กศ.ม.(การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ตำแหน่งงาน	ครุตรี โรงเรียนบางคล้า ฉะเชิงเทรา กรมสามัญศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ครุตรี โรงเรียนวัดช่องลม กรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ ครูโท โรงเรียนดาราคาม กรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ
ปัจจุบัน	อาจารย์ 2 วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน กรุงเทพมหานคร กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน

บทคัดย่อ

ของ

สุพรรณิ รอดบุญธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา

กันยายน 2538

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตามทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ตามตัวแปร สถานภาพ การใช้เวลาใน การเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน และเพื่อเสนอแนะองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ บุคลากรพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากร ซึ่งสังกัดวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ประกอบด้วยผู้บริหาร 19 คน ครู-อาจารย์ 92 คน เจ้าหน้าที่ 36 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ สถิติที่ ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความ แตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้ F - test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน โดยรวม แต่ละสถานภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน บุคลากรที่ใช้ เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร วิทยาลัยช่างกล ปทุมวัน ระหว่าง ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมใน ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจ ด้าน ความต้องการความรักและผูกพัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. เมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้เวลาในการเดินทางมา ปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่เกิน 1 ช.ม., ระหว่าง 1-2 ช.ม., มากกว่า 2 ช.ม. ขึ้นไป มีความพึงพอใจ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

JOB - SATISFACTION OF PERSONNEL
AT PATUMWAN TECHNICAL COLLEGE

AN ABSTRACT

BY

SUPANNEE RODBOONTHARM

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
September 1995

The purposes of this research were to study and compare a job - satisfaction of 147 personnels in fiscal year of 1994 who worked in Patumwan Technical College. McClelland's Motivation Theory was studied to compare their job-satisfaction among two variables : status and time that personnel used for come to work in each day. The environment development model also purposed. The question are with five Likert's rating scales was used together the data. Arithmetic mean, standard deviation and F-test were used for data analysis.

The results of this study indicated that :-

1. The co-workers of Patumwan Technical College were satisfied at all factors in medium level, while the administrators were very satisfied, and Job satisfaction of Personnel take time to come to work not more than 1 hour each day, between 1-2 hours, over than 2 hours were satisfied at all factisfied at all factors in medium level while the Personnel take time to come to work in each day not over 1 hour were very satisfied.

2. A job-satisfaction of the administrator and co-workers at all showed a significant difference at the .01 level, while needs for Affiliation : n Aff were satisfied showed a significant non difference.

3. A job-satisfaction of the personnel who take time to come to work in each day at all factors showed a significant non difference.