350.1
พ 237ค
3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปริญญานิพนธ์

ของ

พิรพรต หุ่นเจริญ
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

17 ธ.ค. 2530

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2525
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

164923

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์เรื่องนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....ประธาน

.....กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

.....กรรมการ

.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินสิริ และ อาจารย์ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจแก้ไข ผู้วิจัยซาบซึ้งในน้ำใจของท่านทั้งสองมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ได้กรุณาอุดหนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ประสาท หลักศิลา รองศาสตราจารย์ ดร.ภิญโญ สาธร รองศาสตราจารย์ ดร.สำอางค์ ศรีโลหา รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ รองศาสตราจารย์ เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี พงษ์พิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา อาจารย์ ดร.โชษะ อารียา อาจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เกษตรศิริ อาจารย์ ดร.ประชุม รอด-ประเสริฐ อาจารย์ ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์ และ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นอย่างมาก ที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยและให้คำแนะนำบางประการเกี่ยวกับการวิจัย ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.มิลินทร์ สำเภาเงิน และ อาจารย์บุญเอี่ยม หุ่นสะดี ที่ได้ช่วยเหลือในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กราบขอบพระคุณและสำนึกในพระคุณอย่างยิ่งสำหรับ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ ทุก-ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและวิทยาการต่าง ๆ แก่ข้าพเจ้า ขอขอบคุณ คุณจิรณัฏฐ์ หุ่นเจริญ คุณภคธิติ หุ่นเจริญ คุณนลินี ทิสยากร พี่ ๆ น้อง ๆ และ ชาวธรรมศาสตร์ทุกท่านที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาของข้าพเจ้า

นิรพรต หุ่นเจริญ

สารบาญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
2	เอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้อง	11
	ความหมายของความพึงพอใจและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	11
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	23
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	27
	กลุ่มตัวอย่าง	27
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	29
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามเพศ	44
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสายงาน	66

บทที่		หน้า
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุ	92
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพสมรส	98
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามวุฒิการศึกษา	103
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	109
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะหน่วยงาน	116
	การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	122
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
	บทนำ	128
	ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	128
	วิธีดำเนินการวิจัย	128
	การวิเคราะห์ข้อมูล	128
	สรุปผลการวิจัย	129
	อภิปรายผล	133
	ข้อเสนอแนะ	138
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	142
บรรณานุกรม		143
ภาคผนวก		148

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	28
2	สถานภาพต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
3	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ	44
4	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ	48
5	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ	49
6	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ	50
7	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	51
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง จำแนกตามเพศ	52
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ	53
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จำแนกตามเพศ	54
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	55
12	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านฐานะของอาชีพ จำแนกตามเพศ	56

ตาราง		หน้า
13	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	57
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	58
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	59
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ	60
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ	61
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศ	62
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ	63
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	65
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ จำแนกตามสายงาน	66
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามสายงาน	70
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสายงาน	71

ตาราง		หน้า
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน จำแนกตามสายงาน.....	72
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสายงาน.....	73
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง จำแนกตามสายงาน.....	74
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสายงาน.....	75
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จำแนกตามสายงาน.....	76
29	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน.....	77
30	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านฐานะของอาชีพ จำแนกตามสายงาน.....	78
31	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน.....	79
32	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสายงาน.....	80
33	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน.....	81
34	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามสายงาน.....	82

ตาราง		หน้า
35	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน สภาพการทำงาน จำแนกตามสายงาน.....	83
36	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามสายงาน.....	84
37	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามสายงาน.....	85
38	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสายงาน.....	86
39	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสายงาน.....	88
40	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการเป็น รายกู จำแนกตามสายงาน.....	91
41	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	92
42	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	95
43	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	98
44	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	101
45	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	103

ตาราง หน้า

46 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 105

47 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 108

48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 109

49 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 112

50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน..... 116

51 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน..... 118

52 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการเป็นรายคู่ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน..... 121

53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..... 122

54 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..... 124

55 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน..... 127

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ความรู้ทางวิชาการ สร้างคุณธรรม จริยธรรม และค้นหาสัจธรรมให้แก่สังคมโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการตามปรัชญาของตน ตลอดจนมุ่งสร้างสรรค์จรรโลงความเจริญก้าวหน้าแก่สังคม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเก่าแก่แห่งหนึ่งของประเทศไทย ได้กำหนดปรัชญาของมหาวิทยาลัยไว้ว่า " ธรรมศาสตร์ : ศูนย์การศึกษาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ " โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาค้นคว้าในศาสตร์ต่าง ๆ และมุ่งส่งเสริมวิชาการชั้นสูง วัฒนธรรมแห่งชาติ เพื่อปลูกฝังคุณธรรม พื้นฐานทางวัฒนธรรมทางปัญญา ความคิดและทัศนคติอันส่งเสริมต่อการเสาะแสวงหาวิชาความรู้ใหม่แก่บัณฑิตให้รู้จักคิด มีความรู้ความสามารถในการตัดสินปัญหาสามารถพัฒนาตนเองและสังคม (คู่มือการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521 : 7) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2476 เปิดเป็นทางการเมื่อ 27 มิถุนายน 2477 โดยใช้ชื่อว่า " มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง " เปิดสอนแบบตลาดวิชา ไม่จำกัดอายุของนักศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2495 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" จากนั้นระบบการศึกษาแบบตลาดวิชาจึงค่อย ๆ เปลี่ยนเป็นระบบการศึกษาเต็มเวลา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 50 ไร่ เดิมตั้งอยู่ที่บริเวณสะพานผ่านฟ้าลีลา ต่อมาในปี พ.ศ. 2477 ได้ย้ายมาอยู่ที่ตำบลท่าพระจันทร์ บริเวณกองพันทหารที่ 4 ที่ 5 และคลังแสงของกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ปัจจุบัน (นามานุกรม 24 : 25 - 27)

ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. การผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยได้ผลิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ในระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรชั้นสูง และ ปริญญาโท

2. การวิจัย การวิจัยของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันแบ่งออกได้ 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ การวิจัยเฉพาะสาขาวิชา จะอยู่ในความรับผิดชอบของคณะหรือแผนกอิสระ การวิจัยในลักษณะสหวิชา สถาบันไทยคดีศึกษาจะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย งานวิจัยทั้งสองลักษณะนี้มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาประเทศ

3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม ได้แก่โครงการบริการสังคมของคณะต่าง ๆ โครงการบริการสังคมที่สำคัญและมีชื่อเสียงคือโครงการสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร

4. การบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมกิจกรรมในด้าน จริยธรรม คุณธรรม และทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากภาระหน้าที่ดังกล่าวมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำเป็นต้องมีบุคลากรประเภทต่าง ๆ มาร่วมดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามปรัชญาและจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ ในขณะนี้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีบุคลากรช่วยดำเนินงานของมหาวิทยาลัยดังนี้ ข้าราชการสาย ก จำนวน 523 คน สาย ข จำนวน 76 คน สาย ค จำนวน 536 คน และลูกจ้างประเภทต่าง ๆ จำนวน 450 คน (งานบริหารงานบุคคล 2524) ในระยะสองปีที่ผ่านไป คือ ในปี พ.ศ. 2522 – 2523 สถิติการลาออกและโอนไปรับราชการที่อื่นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อยู่ในเกณฑ์สูงมากจนเป็นที่น่าวิตก กล่าวคือปี พ.ศ. 2522 ข้าราชการลาออก 48 คน โอน 22 คน ลูกจ้างลาออก 12 คน ปี พ.ศ. 2523 ข้าราชการลาออก 43 คน โอน 18 คน ลูกจ้างลาออก 6 คน (คำสั่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2522 – 2523) จากสถิติดังกล่าวน่าจะได้ศึกษาถึงสาเหตุว่าเพราะเหตุใดข้าราชการจึงลาออกและโอนไปรับราชการที่อื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัญหาหรือสาเหตุก็คงสืบเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปัญหาหรือสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ลาออก และโอนไปรับราชการที่อื่นจำนวนมากนั้น อาจพิจารณาได้ว่ามีสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่หยางมหาวิทยาลัยได้นำกฎหยางมหาวิทยาลัยฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) มาใช้ กฎหยางดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ทำให้เกิดมีการแบ่งแยกสายของ

ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย โดยวิธีการอาศัยทางด้านการและหน้าที่ที่ปฏิบัติ การแบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสถานภาพของข้าราชการด้านต่าง ๆ หลายประการ เช่น อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการ ทั้งที่เปรียบเทียบกับระบบของตนเองในอดีต และเปรียบเทียบกับข้าราชการที่อยู่ในระบบอื่น ๆ ในปัจจุบัน (สบนึก แตงเจริญ 2523 : VIII) ผลจากการแบ่งสายงานนี้ปรากฏว่าข้าราชการในแต่ละสายงาน คือ สาย ก ได้แก่ตำแหน่งที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการทางวิชาการ สาย ข ได้แก่ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และสาย ค ได้แก่ตำแหน่งที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ เกิดความไม่พึงพอใจในการแบ่งสายงานตามกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) เป็นอย่างยิ่ง เพราะการแบ่งสายงานได้สร้างความเหลื่อมล้ำที่แตกต่างกันมากระหว่างข้าราชการทั้งสามสายงาน นอกจากนี้ยังเสียเปรียบข้าราชการกระทรวงอื่น ๆ อีกด้วย ซึ่งความไม่พึงพอใจของข้าราชการนี้ย่อมมีผลโดยตรงต่อผลงานของแต่ละมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยจะมีอิทธิพลต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัยมาก ดังเช่น สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 53) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงอยู่และการบริหารขององค์การ และ วิไลวรรณ พิชิยาบุวัฒน์ (วิไลวรรณ พิชิยาบุวัฒน์ 2519 : 21) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่และพัฒนาการทุกด้านของบวลสมาชิก ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรได้ศึกษาดูว่าสภาพแวดล้อมใดพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของบวลสมาชิก เพื่อปรับปรุงแก้ไขและสนับสนุนให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

พิชัย จรรย์สุกรินทร์ (พิชัย จรรย์สุกรินทร์ 2523 : 161) รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แถลงว่า มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์และนโยบายในโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาว พ.ศ. 2523 – 2534 ไว้คือ มุ่งเน้นที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศชาติทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างทาง

วิชาการ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวิชาการ และมุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งทางด้านอาจารย์และธุรการให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเป็นที่น่ายินดีที่มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกฝ่ายให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากสภาพความเป็นจริงในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนั้น หน่วยงานต่าง ๆ อาทิเช่น คณะ สำนัก แผนกอิสระ สาขาวิชา กอง งาน มีอิสระเสรีภาพทางวิชาการและการปฏิบัติราชการสูง ฉะนั้นในแต่ละหน่วยงานย่อมจะต้องมีปัญหาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งหากมหาวิทยาลัยมีเจตจำนงอันแน่วแน่ที่จะพัฒนาบุคลากรแล้ว มหาวิทยาลัยควรจักได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาและความพึงพอใจของข้าราชการทุกฝ่ายว่าสาเหตุสะสมมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ทราบข้อมูลไปพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัยให้ตรงประเด็นมากที่สุด

จากสภาพ ปัญหา และ นโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ประกอบกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีวัตถุประสงค์และนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงสภาพปัญหาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในทัศนะของข้าราชการทั้งสามสายงานตามกฎหมายมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) โดยจะทำการศึกษาจากข้าราชการทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้เสนอมหาวิทยาลัยทราบและแก้ไข ปรับปรุง ต่อไป เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพสูงไว้ใช้ในราชการสืบไป

<u>ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า</u>

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งจะได้นำผลการค้นคว้าวิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นำไปประกอบการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัยตามแผนระยะยาวของมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากข้าราชการทั้งสามสายงานตามกฎหมายวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) คือ สาย ก สาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจและสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน 16 ปัจจัย คือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ข้าราชการทั้งสามสายงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งแบ่งเป็น

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ตั้งแต่ 18 – 25 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 26 – 30 ปี

3.1.2.3 ตั้งแต่ 31 – 35 ปี

3.1.2.4 ตั้งแต่ 36 – ขึ้นไป ปี

3.1.2.5 ตั้งแต่ 41 – 45 ปี

3.1.2.6 ตั้งแต่ 46 – 50 ปี

3.1.2.7 ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพสมรส

3.1.3.1 โสด

3.1.3.2 แต่งงานแล้ว

3.1.3.3 อื่น ๆ

3.1.4 วุฒิการศึกษา

3.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.4.2 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

3.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี แต่ไม่เท่าปริญญาโท

3.1.4.4 ปริญญาโท

3.1.4.5 ปริญญาเอก

3.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.5.1 ตั้งแต่ 1 – 3 ปี

3.1.5.2 ตั้งแต่ 4 – 6 ปี

3.1.5.3 ตั้งแต่ 7 – 9 ปี

3.1.5.4 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.6 ลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่

3.1.6.1 คณะ หรือ แผนกอิสระ

3.1.6.2 สำนัก หรือ สถาบัน

3.1.6.3 กอง

3.1.7 ระดับตำแหน่งงาน

3.1.7.1 ระดับ 1 – 3

3.1.7.2 ระดับ 4 – 6

3.1.7.3 ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป

3.1.8 ตำแหน่งสายงาน

3.1.8.1 สาย ก

3.1.8.2 สาย ข

3.1.8.3 สาย ค

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจของปัจจัยต่าง ๆ

3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน

3.2.2 การยอมรับนับถือ

3.2.3 ลักษณะของงาน

3.2.4 ความรับผิดชอบ

3.2.5 ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง

3.2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ

3.2.7 โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

3.2.9 ฐานะของอาชีพ

3.2.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.2.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.12 วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง

3.2.13 นโยบายและการบริหาร

3.2.14 สภาพการทำงาน

3.2.15 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.2.16 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการที่มีสายงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
7. ข้าราชการที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
8. ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจ ความประทับใจ ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในที่นี้ประกอบไปด้วย

1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความคาดหวัง จากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการและของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับ ยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทั้งในงานราชการและส่วนตัว

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่นี้ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานตามสัมฤทธิ์ผล

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้รับผิดชอบอำนาจมากน้อยเพียงใด และในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสระเสรีภาพในการตัดสินใจ พิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่หรือไม่

1.5 ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.6 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ระเบียบและการปฏิบัติเกี่ยวกับ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ

1.7 โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ หมายถึง การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการจัดสรรทุนและจัดพัฒนาบุคลากร

1.8 ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ การเป็นกันเอง การยกย่อง การรับฟังความคิดเห็น ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.9 ฐานะของอาชีพ หมายถึง ตำแหน่ง ยศ สถานภาพของอาชีพที่กำลังอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม และพึงพอใจในอาชีพของตน

1.10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อประสานงาน การปฏิบัติตามคำสั่ง การรับคำสั่ง การสร้างความสามัคคี สนับสนุนการปฏิบัติงาน

1.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อประสานงาน การเป็นกันเอง ความจริงใจต่อกันในเรื่องส่วนตัวเรื่องงาน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความจริงใจต่อหน่วยงาน

1.12 วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง หมายถึง เทคนิคการบริหารงาน การมีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถทั้งในทางทฤษฎีและปฏิบัติในงานราชการ ตลอดจนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม

1.13 นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและการจัดองค์การ ตลอดจนการบริหารงานของหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยนั้นสอดคล้องเหมาะสม สนับสนุนในการปฏิบัติราชการให้บรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด

1.14 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมโดยทั่ว ๆ ไป อัตราการสังคม อาหารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องน้ำ อนามัย และสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสนับสนุนในการ

ปฏิบัติงานหรือไม่

1.15 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตของข้าราชการ อาทิ เช่น สุขภาพกาย สุขภาพจิต ชีวิตครอบครัว ฐานะเศรษฐกิจ สังคม

1.16 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน การคุ้มครองจากระเบียบ กฎเกณฑ์ของราชการ อิสระเสรีภาพในการทำงาน อันตรายในการเดินทางไปกลับ ตลอดจนการจัดรถยนต์บริการแก่ข้าราชการ

2. ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งตามกฎหมายมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการสาย ก ได้แก่ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

2.2 ข้าราชการสาย ข ได้แก่ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ บรรณารักษ์ โสตทัศนศึกษา แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักวิจัย นักแนะแนว และอื่น ๆ

2.3 ข้าราชการสาย ค ได้แก่ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าแผนกอิสระ หัวหน้าสาขา หัวหน้ากอง หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด และ อื่น ๆ

3. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกหรือทัศน์ของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้องนี้แบ่งออกเป็นสองตอนคือ ตอนที่หนึ่ง กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่สอง กล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในประเทศไทย

ความหมายของความพึงพอใจและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human needs) โดยตรง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ชวัญ ทัศนคติ และการจูงใจเป็นอย่างมาก ได้มีผู้ให้คำจำกัดความ " ความพึงพอใจ " ไว้มากมาย ด้วยกัน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารนั้น เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท้าทายก่อให้เกิดผลสำเร็จ และมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ ส่วนสเตาส์ และ เซเลสส์ (Stauss and Sayless, 1960 : 119 - 121)ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนตั้งทางด้านวัตถุ ทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา เช่นเดียวกับ กู๊ด (Good, 1977 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความในใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

โยเดอร์ และ คนอื่น ๆ (Yoder and Others, 1953 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงาน

นั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ ส่วน มอร์ส และ รีเมอร์ (Morse and Reimer, 1955 : 120 - 129) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แก่ เซคอร์ด และ แบ็คแมน (Secord and Backman, 1964 : 394) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากที่บุคคลได้สนองความต้องการเป็นสำคัญ และ สำหรับ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนะคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

ทรงศักดิ์ ศรีภาสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีภาสินธุ์ 2523 : 1 - 2) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางคือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผล และมุ่งหวังให้ สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ

1. ด้านการจัดระบบองค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูงและมีความสามารถมาก ความพอใจจะสูง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมาก ความพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพอใจจะต่ำ

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง ส่วนสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน

นิโกร (Negro, 1951 : 201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เอาใจใส่ดูแลให้ความร่วมมือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา

กิเซลลิ และ บราว (Ghiselli and Brow, 1955 : 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ คืออาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะที่สะดวกสบายเหมาะในการปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 และ 45 – 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น

4. รายได้ ได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษ จะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

อาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 - 263) ได้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากความสัมพันธ์ของหลายองค์ประกอบ ซึ่งที่สำคัญที่ควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบทางบุคคล

1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าชาย

1.2 จำนวนผู้อาศัย ความต้องการเงินมากจะทำให้เกิดไม่พึงพอใจสูง

1.3 อายุ ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในกลุ่มผู้สูงอายุ

1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ และจะลดลงเมื่อทำไปได้ 5 หรือ 8 ปี

1.5 ปฏิภาณไหวพริบ มีส่วนไม่มากนักต่อการเปลี่ยนทัศนะในงานนั้น

1.6 การศึกษา มีความสัมพันธ์มากกับความพึงพอใจ

1.7 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อความไม่พึงพอใจ

2. องค์ประกอบในเนื้อหาของงาน

2.1 ชนิดของงาน งานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่สูงขึ้นมากกว่างานประจำ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ทักษะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ชนิดของงาน ฐานะอาชีพ ความรับผิดชอบ และสิ่งอื่น ๆ

2.3 ฐานะอาชีพ เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันแต่ไม่ได้เป็นสิ่งเกี่ยวกับความพอใจมีจำนวนครึ่งหนึ่งที่มีความสุขอยู่กับอาชีพ

2.4 ภูมิประเทศ คนทำงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนทำงานในเมืองเล็ก ๆ

2.5 ขนาดขององค์การ ขวัญในองค์การเล็กจะมีมากกว่าอยู่ในองค์การใหญ่

3. องค์ประกอบที่ควบคุมโดยการบริหาร

3.1 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความต้องการในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้านต่าง ๆ

กิลเมอร์ และ คนอื่น ๆ (Gilmer and Others, 1966 : 254 - 257, 280 - 283) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและให้ทัศนะว่า ตัวการสำคัญของความพึงพอใจนั้น คือความรู้สึกของการได้รับความสำเร็จ การยอมรับลักษณะของงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงานนั้น ๆ และความรู้สึกตรงข้ามคือ วิธีการปกครอง นโยบาย และ ระเบียบปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทัศนะคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา ความพึงพอใจจะมีมากในกลุ่มคนหนุ่มสาว จะลดลงระหว่าง 2 – 3 ปี ของการทำงาน และจะคงที่ไปเรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้เป็นประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. องค์การและการจัดการ ได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการ

4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ
6. การบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม คือผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจ
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงานได้แก่ เสียง แสง ห้องน้ำ ห้องสวม ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย

ยุกล์ และ วีสซ์ลีย์ (Yukl and Weseley, 1971 : 157) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานว่าสามารถพิจารณาประกอบจากลำดับก่อนหลังของลักษณะกิจ เช่น ความพอใจในรายได้ ความพอใจในการดำเนินงาน ความพอใจในด้านความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และความพอใจในงานที่ทำ การจูงใจเกี่ยวกับวิถีทางซึ่งกำหนดความต้องการของบุคคลด้วยพฤติกรรม แม้ว่าความพอใจของบุคคลและการจูงใจงานของเขาเป็นการเปลี่ยนแปลงสองอย่างที่แตกต่างกัน ทั้งสองเป็นขอบเขตเกี่ยวกันในเรื่องความเกี่ยวข้องในหน้าที่งาน และกล่าวว่า ล็อก (Locke) ได้ให้คำนิยาม ความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลจากสภาพความรู้สึกดีใจ น่าเพลิดเพลิน น่าสนุก ซึ่งประเมินได้จากความสำเร็จในงานนั้น หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในความสำเร็จในงานที่พอใจ ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับธรรมชาติความพอใจ

เบ็ญจา สวัสดิโอ (เบ็ญจา สวัสดิโอ 2519 : 157 – 158) และ สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2523 : 243) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดกำลังขวัญที่ดี ไว้ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและพฤติกรรมของผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จของงานการ

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินการขององค์การ ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ เมื่อสมาชิกส่วนใหญ่ได้เข้าใจและซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านี้ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังขวัญดี

5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยยกขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิต อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตที่มีผลอย่างมากต่อการทำงาน

อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2522 : 205) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า การสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะว่าขวัญและความพอใจในการทำงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง นอกจากนี้ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพอใจ มีความรัก และ กระตือรือร้นในการทำงาน
2. ชมเชย และ ยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ

3. ดูแล เอาใจใส่ และ ให้ความสนิทสนมเกี่ยวกับงาน
4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม
6. ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน
7. ให้โอกาส หรือ มีระบบที่เที่ยงธรรมในการรองทุกข์

กิติ ตยัคคานนท์ (กิติ ตยัคคานนท์ 2520 : 30 – 31) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ออกเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางร่างกายได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของร่างกาย และ ชีวิต ซึ่งได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่พักพิง การพักผ่อน กามารมณ์ การขับถ่าย ความต้องการทางร่างกายเหล่านี้ หากคนไม่ได้รับการสนองภายในช่วระยะเวลาอันสั้นก็จะเกิดความเดือดร้อน

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) รวมถึง ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และการได้รับความสำเร็จสมหวังของชีวิต ความต้องการทางสังคม ได้แก่ความต้องการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเขากับคนอื่น ความต้องการทางสังคมรวมถึงความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังสรรค์กับคนอื่น ๆ ตลอดจนการได้รับความยอมรับนับถือจากคนที่เราเกี่ยวข้องด้วย

ชัยยงค์ เกษมสิน (ชัยยงค์ เกษมสิน 2523 : 245) กล่าวว่า ศาสตราจารย์มาสโลว์ (Maslow) เป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ไว้ และ เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายซึ่งในการจูงใจถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะรู้จักพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อจะได้ดำเนินการจูงใจได้ถูกต้อง ทฤษฎีนี้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มีดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80 - 91) ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

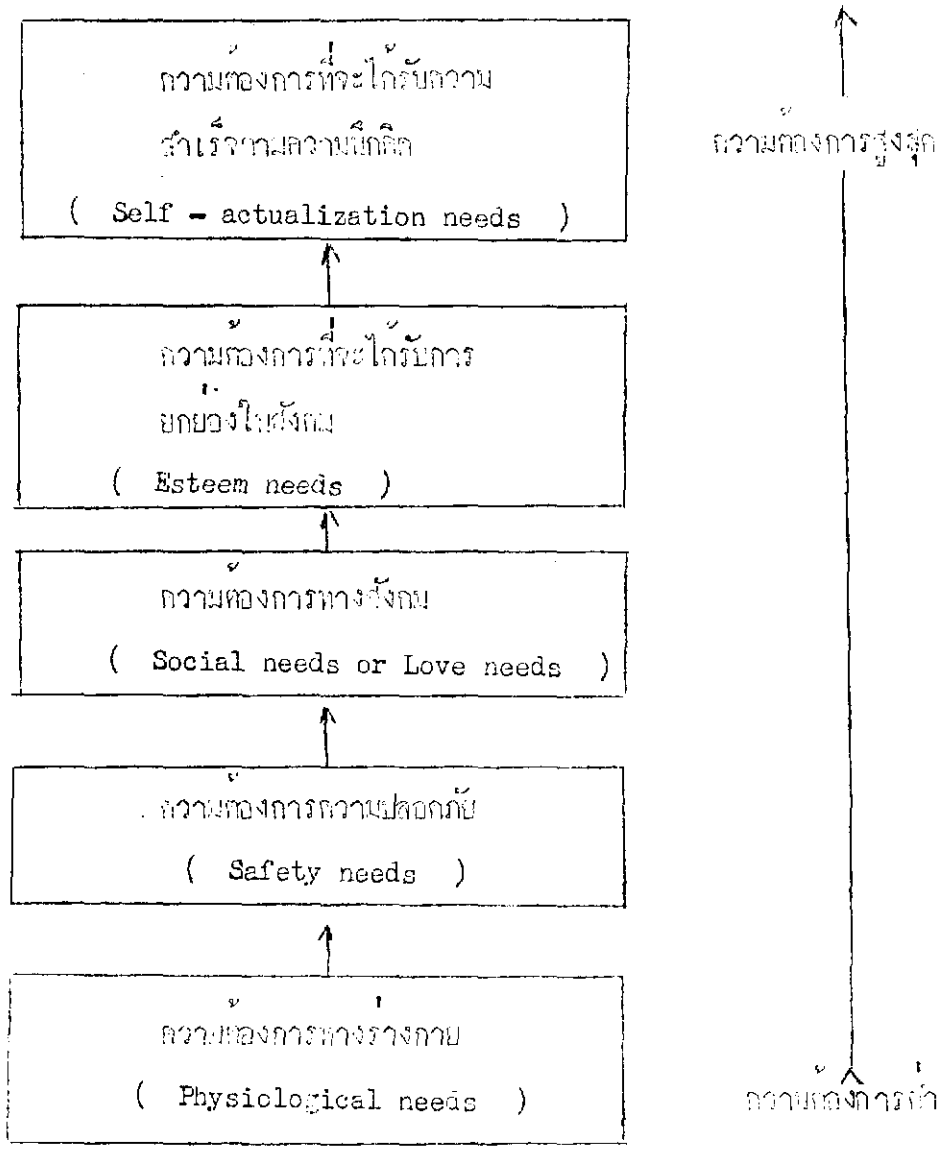
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม และได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพ และ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับจิตใจ เช่น มั่นคงในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ อยากเด่น อยากดังในสังคม เป็นที่ยอมรับนับถือ มีอิสระเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้สำเร็จสมความมุ่งหวังที่คิดไว้ แต่เป็นสิ่งที่ยากจะแสวงหาได้

ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

แลนดี และ ทรัมโบ (Landy and Trumbo, 1976 : 297) ได้จัดแบ่งลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ไว้ดังนี้



เฮิร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และ สไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyderman, 1959 : 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนที่มีต่อการทำงานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่สองปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง ๆ หรือ ปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ (Motivation factors) มีอยู่ 5 ชนิด คือ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน (Achievement)

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ (Advancement)

2. ปัจจัยที่ค้ำจุน คือเป็นสิ่งที่เพิ่มส่งเสริมความไม่อยากทำงานเป็นมีความพร้อมที่จะทำงาน หรือทำงานให้ดีขึ้น (Hygiene factors) มีอยู่ 11 ชนิด คือ

2.1 เงินเดือน (Salary)

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (Possibility of growth)

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinate)

2.4 ฐานะอาชีพ (Status)

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superior)

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers)

2.7 วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง (Supervision technical)

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถนนสุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

2.8 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration)

2.9 สภาพการทำงาน (Working condition)

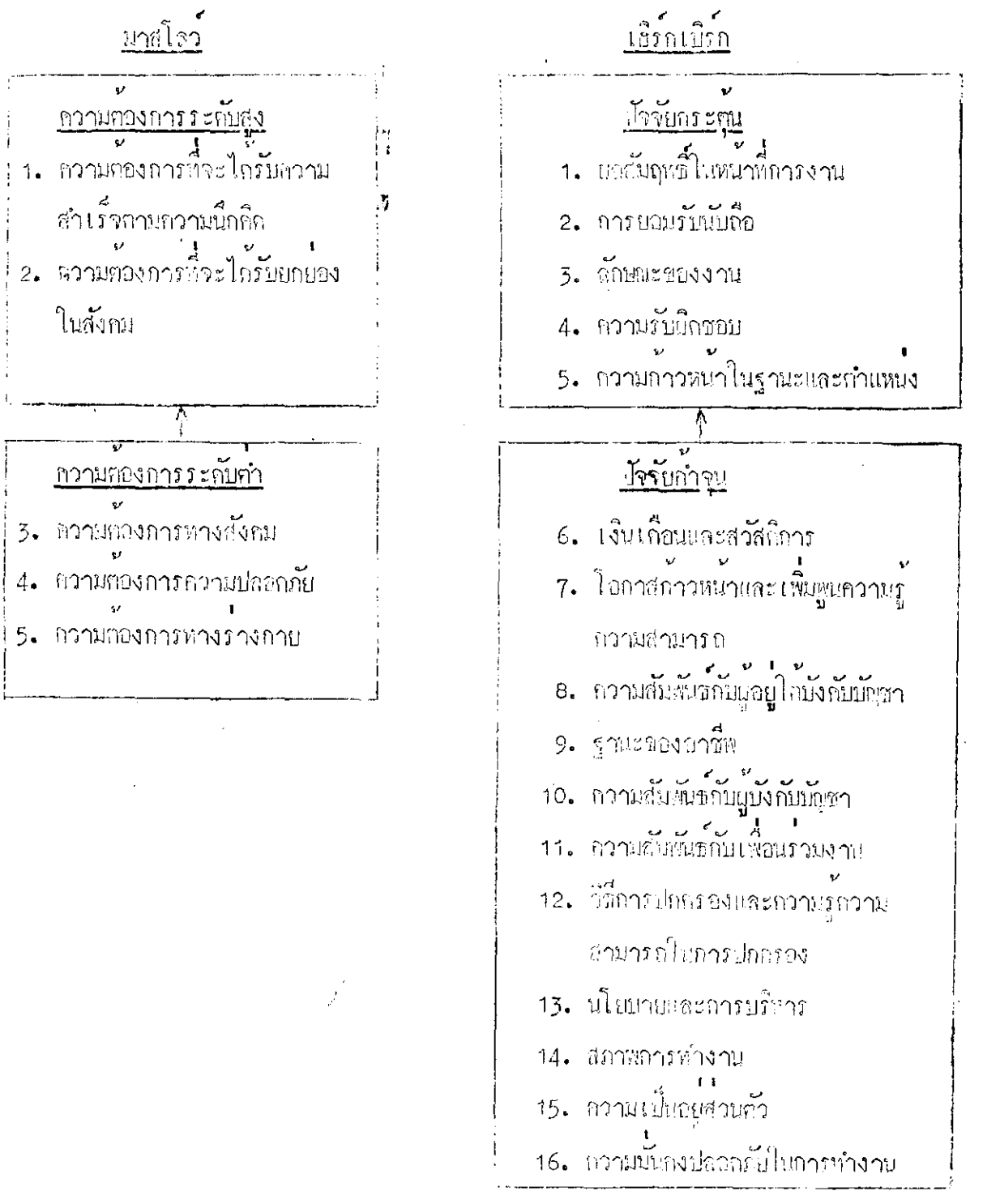
2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security)

ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงาน (Motivation factors) จะช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจ (Job satisfaction) อย่างแท้จริง สำหรับปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่เมื่อขาดแล้วจะสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job dissatisfaction)

164923

เมื่อเปรียบเทียบผลงานของ มาสโลว์ (Maslow) และ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ในด้านความต้องการ (Needs) ของมนุษย์ ก็มีลักษณะดังนี้



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในประเทศไทย นั้น ปรากฏว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจหลายท่าน เพ็ญศรี ชุนใช้ (เพ็ญศรี ชุนใช้ 2518 : 72) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ปรากฏว่า คาคะแนนเฉลี่ยระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาล คือ ระยะเวลาที่ศึกษาเล่าเรียนนั้น ๆ ยังขึ้น ระยะเวลาปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกรับผิดชอบ

ประชาน จันทรเจริญ (ประชาน จันทรเจริญ 2518 : 77) ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปรากฏว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีขวัญในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 37) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยที่สำคัญสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก คือ อาจารย์มีความพอใจต่อองค์ประกอบกลุ่มมากกว่าองค์ประกอบค้ำจุน ผลที่แตกต่างกันของเฮิร์ซเบิร์ก ก็คือ ยังคงความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการงาน รองลงไป คือ ตัวงานและความสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

วิชัย คิสสระ และ คนอื่น ๆ (วิชัย คิสสระ และ คนอื่น ๆ 2519 : 48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมที่ได้รับ งานด้านบริหารและธุรการ

ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519 : 116 – 120) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ปรากฏว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 58) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูในกรมการศึกษา 9 ปรากฏว่า ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจระดับปานกลางในปัจจัย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ครูใหญ่

และครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในปัจจัย การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ครูในเขตสุขาภิบาลกับครูนอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

เวศ ศรีละมุล (เวศ ศรีละมุล 2523 : 34 – 36) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและ นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าภาควิชา ปรากฏว่า เป็นแบบประชาธิปไตย 6 คน อัตนิยม 5 คน และเสรีนิยม 4 คน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ไม่พบความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 123 – 136) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก กับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา โดยใช้ประชากร 470 คน จาก 8 วิทยาเขต ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาเขตหลักมีระดับสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับที่อาจารย์ในวิทยาเขตสาขา มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการและเงินใช

การทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงาน อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านสวัสดิการ และด้านสภาพของงาน

ประทีป เจ้ารัตนอารีย์ (ประทีป เจ้ารัตนอารีย์ 2524 : 1 – 69) ได้ศึกษาวิจัย ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปรากฏว่า ระดับขวัญของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรีตามลำดับ อาจารย์ที่สอนระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญสูงกว่าผู้สอนมากกว่าหนึ่งระดับ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในขณะที่ทำการวิจัย จำนวน 522 คน สาย ก จำนวน 180 คน สาย ข จำนวน 76 คน และสาย ค จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้มาจากทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling)

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการดังนี้

1. แบ่งข้าราชการทั้งสามสายงานของมหาวิทยาลัยออกเป็น 17 ชั้นภูมิตามสภาพความเป็นจริงของมหาวิทยาลัย คือ

1.1 กองบริการการศึกษา

1.2 กองแผนงาน

1.3 กองกิจการนักศึกษา

1.4 กองคลัง

1.5 กองกลาง

1.6 กองการเจ้าหน้าที่

1.7 สถาบันไทยคดี

1.8 สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร

1.9 สำนักหอสมุด

1.10 คณะนิติศาสตร์

1.11 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

1.12 คณะรัฐศาสตร์

1.13 คณะเศรษฐศาสตร์

1.14 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

1.15 คณะศิลปศาสตร์

1.16 คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน

1.17 แผนกอิสระสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

2. ขอความร่วมมือจากหน่วยงานทาง ๆ ทั้ง 17 หน่วยงาน ในเรื่องรายชื่อที่เป็นปัจจุบันที่สุด เพื่อใช้ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มใช้วิธีแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับสลากตามรายชื่อ จากสาย ก ร้อยละ 50 จากสาย ก ร้อยละ 50 สำหรับสาย ข นั้นใช้ทั้งหมดเนื่องจากมีจำนวนน้อย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 522 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	จำนวนข้าราชการ		คิดเป็นร้อยละ
	ที่ปฏิบัติจริง	กลุ่มตัวอย่าง	
สาย ก	430	215	50
สาย ข	82	82	100
สาย ค	532	266	50
รวม	1,044	563	54.31

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้หลักการสร้างคำถามตามแนวของลิเกิร์ต (Likert)

1. ขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือ

1.1 ได้ศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จำนวน 16 องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก คือ ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ฐานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นหลักในการสร้างคำถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

1.2 ได้ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องจำนวน 12 เล่ม และสัมภาษณ์จากผู้มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการวิจัย ได้สร้างแบบสอบถามทั้ง 16 ปัจจัย ปัจจัยละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 80 ข้อ

1.3 ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการพิจารณาตรวจ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบสอบถามที่คณะกรรมการได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 ท่าน (รายละเอียดผู้เชี่ยวชาญอยู่ในภาคผนวก ก) ตรวจแก้ไข

1.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เสนอคณะกรรมการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปทดสอบ (Try out) กับข้าราชการของคณะครุศาสตร์ และกองกิจการนิสิตครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย กองกลาง กองบริการการศึกษา กองกิจการนิสิต สถาบันอาหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 54 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเป็นรายข้อ และหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

2. ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ ซึ่งบอกให้ทราบถึงตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งงาน และ ตำแหน่งสายงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งครอบคลุมทั้ง 16 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ซึ่งมีคำถาม 5 ข้อได้แก่	1,15,28, 41,49
2. การยอมรับนับถือ	ซึ่งมีคำถาม 5 ข้อได้แก่	2,16,29, 42,50
3. ลักษณะของงาน	ซึ่งมีคำถาม 5 ข้อได้แก่	3,17,30, 43,51
4. ความรับผิดชอบ	ซึ่งมีคำถาม 4 ข้อได้แก่	4,18,31,52
5. ความก้าวหน้าในฐานะตำแหน่ง	ซึ่งมีคำถาม 4 ข้อได้แก่	5,19,32,44
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ซึ่งมีคำถาม 3 ข้อได้แก่	6,20,33
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ซึ่งมีคำถาม 4 ข้อได้แก่	7,21,45,53
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ซึ่งมีคำถาม 5 ข้อได้แก่	8,22,34,46, 54
9. ฐานะของอาชีพ	ซึ่งมีคำถาม 4 ข้อได้แก่	9,35,47,55
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ซึ่งมีคำถาม 5 ข้อได้แก่	10,23,36, 48,56
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ซึ่งมีคำถาม 3 ข้อได้แก่	24,37,57

12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง ซึ่งมีคำถาม 4 ข้อได้แก่ 11,25,38,58

13. นโยบายและการบริหาร ซึ่งมีคำถาม 2 ข้อได้แก่ 12,26

14. สภาพการทำงาน ซึ่งมีคำถาม 3 ข้อได้แก่ 13,27,39

15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งมีคำถาม 2 ข้อได้แก่ 14,59

16. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีคำถาม 2 ข้อได้แก่ 40,60

เกณฑ์การตอบและการให้คะแนนมีดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามาก
คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าน้อย
คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าน้อยมาก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

0) ท่านรักและภาคภูมิใจตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านอยู่ในขณะนี้	5	4	3	2	1	12
0) เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	5	4	3	2	1	13
0) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1	14
0) ท่านคิดว่าภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตของท่านดี	5	4	3	2	1	15
0) ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	16
0) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจถามไถ่ดูแลการปฏิบัติงานของท่าน	5	4	3	2	1	17

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเข้าใจ และการใช้ภาษา

3.1.1 ได้ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งทางด้านประสบการณ์และวิชาการ จำนวน 13 ท่าน ตรวจแก้ไข

3.1.2 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำเสนอแนะ

3.2 หาอำนาจจำแนก โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยดำเนินการดังนี้

3.2.1 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มสูงร้อยละ 25 และกลุ่มต่ำร้อยละ 25 จากนั้นนำไปประเมินหาค่าอำนาจจำแนกโดยหาค่าอัตราส่วนวิกฤติ t (t - test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_H$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง

เมื่อ $\bar{X}_L$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ

เมื่อ S_H^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง

เมื่อ S_L^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ

เมื่อ n คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

3.2.2 เลือกข้อคำถามที่มีค่าอัตราส่วนวิกฤติ t ตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป ไว้ใช้เป็นเครื่องมือ ซึ่งในจำนวน 80 ข้อ ที่สร้างนั้นมีข้อที่ต่ำกว่า 2.00 จำนวน 12 ข้อ คงเหลือแบบสอบถาม 68 ข้อ จากนั้นได้พิจารณาตัดแบบสอบถามที่เห็นว่าเป็นประโยชน์น้อยที่สุดออกไปอีกจำนวน 8 ข้อ คงเหลือแบบสอบถามที่ต้องการนำไปใช้จริง ๆ จำนวน 60 ข้อ ดังได้แสดงไว้ในภาคผนวก

3.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยอาศัยการวิเคราะห์ความแปรปรวน จากสูตร

สูตร หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

$$rr_{tt} = 1 - \frac{MS_{error}}{MS_{ind}}$$

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน แบบสอบถามจำนวน 80 ข้อ จากแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .944 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูงพอที่จะเชื่อถือได้ ดังได้แสดงไว้ในภาคผนวก

<u>วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล</u>

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. ขอหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถึงข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามรายชื่อ ตามหน่วยงาน ตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้

4. จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่ง ไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นจำนวน 567 ฉบับ ได้รับคืน 522 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.07 ของจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามส่งคืนแล้ว ตรวจความถูกต้องของแบบสอบถาม นำส่งเจ้าหน้าที่สถาบันบริการคอมพิวเตอร์เพื่อดำเนินการเจาะบัตร จัดโปรแกรม และดำเนินการใช้เครื่องตามโปรแกรมที่ต้องการ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล และค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เรียกว่า SPSS (Statistics Package for Social Sciences)ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สัญญาลักษณ์ = $\bar{X}$

4.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สัญญาลักษณ์ = S.D.

4.3 ใช้ t - test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม

4.4 ใช้ F - test เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม

4.5 เมื่อพบค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

5. ในการตัดสินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้น จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของคะแนนดังนี้

5.1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5.2 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

5.3 คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

5.4 คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

5.5 คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าและสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนย่อย คือ

1. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

2. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามหน่วยงาน

3. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

4. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

5. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

6. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

7. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

8. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เรียกว่า SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ในการหาค่าทางสถิติต่าง ๆ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 สถานภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัว	สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย	สาย ก	53	10.2
หญิง		127	24.3
ชาย	สาย ข	12	2.3
หญิง		64	12.3
ชาย	สาย ค	74	14.2
หญิง		192	36.8
		522	100.0
อายุ			
ตั้งแต่ 18 – 25 ปี	สาย ก	13	2.5
	สาย ข	13	2.5
	สาย ค	75	14.4
ตั้งแต่ 26 – 30 ปี	สาย ก	27	5.2
	สาย ข	31	5.9
	สาย ค	81	15.5
ตั้งแต่ 31 – 35 ปี	สาย ก	58	11.1
	สาย ข	14	2.7
	สาย ก	53	10.2
ตั้งแต่ 36 – 40 ปี	สาย ก	41	7.9
	สาย ข	8	1.5
	สาย ค	33	6.3

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 41 – 45 ปี	สาย ก	22	4.2
	สาย ข	7	1.3
	สาย ค	10	1.9
ตั้งแต่ 46 – 50 ปี	สาย ก	14	2.7
	สาย ข	2	0.4
	สาย ค	7	1.3
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	สาย ก	5	1.0
	สาย ข	1	0.2
	สาย ค	7	1.3
		522	100.0
สถานภาพสมรส			
โสด	สาย ก	78	14.9
	สาย ข	41	7.9
	สาย ค	151	28.9
แต่งงานแล้ว	สาย ก	99	19.0
	สาย ข	34	6.5
	สาย ค	110	21.1
อื่น ๆ	สาย ก	3	0.6
	สาย ข	1	0.2
	สาย ค	5	1.0
		522	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	สาย ก	-	-
	สาย ข	10	1.9
	สาย ค	181	34.7
ปริญญาตรี	สาย ก	13	2.5
	สาย ข	44	8.4
	สาย ค	61	11.7
สูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่า	สาย ก	16	3.1
ปริญญาโท	สาย ข	5	1.0
	สาย ค	4	0.8
ปริญญาโท	สาย ก	126	24.1
	สาย ข	17	3.3
	สาย ค	17	3.3
ปริญญาเอก	สาย ก	25	4.8
	สาย ข	-	-
	สาย ค	3	0.6
		522	100.0
ประสบการณ์การทำงาน			
ตั้งแต่ 1 - 3 ปี	สาย ก	38	7.3
	สาย ข	30	5.7
	สาย ค	119	22.8
ตั้งแต่ 4 - 6 ปี	สาย ก	32	6.1
	สาย ข	16	3.1

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
	สาย ค	46	8.8
ตั้งแต่ 7 – 9 ปี	สาย ก	42	8.0
	สาย ข	11	2.1
	สาย ค	36	6.9
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	สาย ก	68	13.0
	สาย ข	19	3.6
	สาย ค	65	12.5
		522	100.0
ลักษณะหน่วยงาน			
กระ หรือ แผนกอิสระ	สาย ก	174	33.3
	สาย ข	10	1.9
	สาย ค	104	19.9
สำนัก หรือ สถาบัน	สาย ก	5	1.0
	สาย ข	50	9.6
	สาย ค	57	10.9
กอง	สาย ก	1	0.2
	สาย ข	16	3.1
	สาย ค	105	20.1
		522	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน			
ระดับ 1 – 3	สาย ก	16	3.1
	สาย ข	24	4.6
	สาย ค	196	37.5
ระดับ 4 – 6	สาย ก	128	24.5
	สาย ข	49	9.4
	สาย ค	65	12.5
ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป	สาย ก	36	6.9
	สาย ข	3	0.6
	สาย ค	5	1.0
		522	100.0
สายงาน			
	สาย ก	180	34.5
	สาย ข	76	14.6
	สาย ค	266	51.0
		522	100.0

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านเพศ มีเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 เพศหญิง จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 ด้านอายุ กลุ่มอายุ 18 – 25 ปีมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 กลุ่มอายุ 26 – 30 ปีมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 กลุ่มอายุ 31 – 35 ปีมีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 กลุ่มอายุ 36 – 40 ปีมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 กลุ่มอายุ 41 – 45 ปีมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 กลุ่มอายุ 46 – 50 ปีมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ด้านสถานภาพสมรส โสด มีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 แต่งงานแล้วมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และ อื่น ๆ ซึ่งหมายถึงหม้ายหรือหย่าร้าง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ด้านวุฒิการศึกษา วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 วุฒิปริญญาตรี มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 วุฒิสูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 วุฒิปริญญาโทมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และวุฒิปริญญาเอก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่ม 1 – 3 ปี มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 กลุ่ม 4 – 6 ปีมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 กลุ่ม 7 – 9 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และกลุ่ม 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 152 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.1 ด้านลักษณะของหน่วยงาน คณะหรือแผนกอิสระ มีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 สำนักหรือสถาบัน มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และ กอง มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ด้านระดับตำแหน่งงาน ระดับ 1 – 3 มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ระดับ 4 – 6 มีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าและสมมุติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t – test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3 – 20

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อ จำแนกตาม เพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	3.374	1.175	3.185	1.051	1.76
2.	3.345	0.866	3.261	0.806	1.03
3.	3.625	1.163	3.819	1.009	-1.86
4.	2.949	1.105	2.885	0.991	0.64
5.	2.453	1.085	2.381	0.936	0.74
6.	2.453	0.980	2.428	1.038	0.25
7.	2.870	1.135	2.480	1.111	3.53**
8.	3.107	1.033	2.827	1.081	2.65**
9.	3.302	0.930	3.033	0.980	2.80**
10.	3.093	0.932	2.788	1.008	3.12**
11.	2.978	1.080	2.785	1.042	1.85
12.	2.748	0.861	2.644	0.846	1.23
13.	2.985	1.198	2.872	1.098	1.02
14.	3.323	1.058	3.167	1.020	1.54
15.	3.726	0.720	3.634	0.721	1.29
16.	2.784	1.082	2.684	1.034	0.97
17.	2.726	1.013	2.569	0.954	1.64
18.	2.985	1.063	2.861	1.000	1.23

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
19.	2.820	0.950	2.744	0.993	0.78
20.	3.007	0.982	2.950	0.924	0.61
21.	2.669	0.811	2.616	0.829	0.65
22.	2.798	1.037	2.590	1.014	2.06*
23.	3.287	1.144	3.292	1.055	-0.04
24.	2.899	1.016	2.851	0.919	0.51
25.	3.021	0.974	3.130	0.915	-1.18
26.	2.654	0.866	2.621	0.819	0.40
27.	3.007	0.989	2.887	0.930	1.28
28.	2.949	0.895	2.885	0.817	0.78
29.	3.136	0.878	3.005	0.877	1.51
30.	3.158	1.065	3.221	1.051	-0.61
31.	3.568	0.808	3.571	0.874	-0.04
32.	2.654	1.178	2.550	1.077	0.95
33.	2.676	1.044	2.582	0.959	0.97
34.	3.143	1.081	3.047	1.092	0.90
35.	3.525	1.144	3.349	1.025	1.67
36.	3.295	1.086	3.067	0.998	2.24*
37.	3.748	0.852	3.590	0.777	2.00*
38.	2.964	1.164	2.846	1.126	1.05
39.	2.733	1.011	2.629	0.891	1.14
40.	3.770	0.956	3.676	0.932	1.08
41.	3.366	0.734	3.154	0.802	2.74**

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
42.	3.330	0.820	3.266	0.787	0.82
43.	2.877	1.087	2.895	0.946	-0.18
44.	3.151	0.892	2.992	0.888	1.81
45.	2.295	1.039	2.334	0.967	-0.40
46.	3.100	0.980	2.966	1.003	1.36
47.	3.503	0.988	3.425	0.929	0.83
48.	3.309	1.939	3.086	0.949	2.38**
49.	3.187	1.207	3.133	1.054	0.50
50.	3.179	0.911	2.971	0.860	2.41**
51.	3.064	1.105	2.770	1.031	2.83**
52.	3.712	0.725	3.637	0.790	0.98
53.	2.395	1.140	2.221	1.081	1.60
54.	3.151	1.076	3.002	1.019	1.45
55.	3.712	1.058	3.456	1.050	2.45**
56.	2.870	1.041	2.934	1.033	-0.63
57.	3.136	0.942	3.127	0.826	0.10
58.	2.920	1.036	2.903	1.020	0.17
59.	3.640	1.029	3.386	0.908	-3.72**
60.	3.978	1.364	4.365	1.064	-3.39**
รวม	186.22	34.35	180.65	30.45	3.178

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นรายข้อ จำแนกตาม เพศ พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 7, 8, 9, 10, 22, 36, 37, 41, 48, 50, 51, 55, 59, และ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ข้อความมีดังต่อไปนี้

ข้อ 7. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาในด้านต่าง ๆ

8. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

9. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน

10. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

22. ผู้บังคับบัญชาจริงใจและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

36. ท่านคิดว่าท่านสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา

37. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีในเรื่องงาน

41. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านยอมรับนับถือท่าน

48. ท่านคิดว่าท่านกับผู้บังคับบัญชาเข้าใจกันดี

50. ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนผลงานของท่าน

51. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ

55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

59. ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข

60. มหาวิทยาลัยควรจัดรถยนต์รับส่งข้าราชการ

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	3.374	1.175	3.185	1.051	1.76
15.	3.726	0.720	3.635	0.721	1.29
28.	2.949	0.895	2.885	0.817	0.78
41.	3.367	0.734	3.154	0.802	2.74**
49.	3.187	1.207	3.133	1.054	0.50
รวม	16.604	3.370	15.992	3.216	3.604*
$\bar{X}$ รวม	3.321	0.674	3.198	0.643	

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2.	3.345	0.866	3.261	0.806	1.03
16.	2.784	1.082	2.684	1.034	0.97
29.	3.137	0.878	3.005	0.877	1.51
42.	3.331	0.820	3.266	0.787	0.82
50.	3.180	0.911	2.971	0.860	2.41**
รวม	15.777	3.418	15.188	3.147	3.411
$\bar{X}$ รวม	3.155	0.684	3.038	0.052	

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 50 "ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนผลงานของท่าน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	3.626	1.163	3.820	1.009	- 1.86
17.	2.727	1.013	2.569	0.954	1.64
30.	3.158	1.065	3.222	1.051	- 0.61
43.	2.878	1.087	2.896	0.946	- 0.18
51.	3.065	1.105	2.770	1.031	2.83**
รวม	15.453	3.748	15.277	3.302	0.271
$\bar{X}$ รวม	3.091	0.749	3.554	0.660	

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 51 "งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4.	2.950	1.105	2.885	0.991	0.64
18.	2.986	1.063	2.861	1.000	1.23
31.	3.568	0.808	3.572	0.874	-- 0.04
52.	3.712	0.725	3.637	0.790	0.98
รวม	13.216	2.431	12.956	2.403	1.18
$\bar{X}$ รวม	3.304	0.607	3.239	0.602	

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.	2.453	1.085	2.381	0.936	0.74
19.	2.820	0.950	2.744	0.993	0.78
32.	2.655	1.178	2.551	1.077	0.95
44.	3.151	0.892	2.992	0.888	1.81
รวม	11.079	3.084	10.668	2.820	2.057
$\bar{X}$ รวม	2.769	0.771	2.67	0.705	

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.	2.453	0.980	2.428	1.038	0.25
20.	3.007	0.982	2.950	0.924	0.61
33.	2.676	1.044	2.582	0.959	0.97
รวม	8.137	2.275	7.961	2.214	0.634
$\bar{X}$ รวม	2.712	0.758	2.654	0.738	

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7.	2.871	1.135	2.480	1.111	3.53**
21.	2.670	0.811	2.616	0.829	0.65
45.	2.295	1.039	2.334	0.967	-0.40
53.	2.396	1.140	2.222	1.081	1.60
รวม	10.230	2.927	9.653	2.585	4.735*
$\bar{X}$ รวม	2.557	0.732	2.413	0.646	

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	3.108	1.033	2.828	1.081	2.65**
22.	2.798	1.037	2.590	1.014	2.06*
34.	3.144	1.081	3.047	1.092	0.90
46.	3.101	0.980	2.966	1.003	1.36
54.	3.151	1.076	3.003	1.019	1.45
รวม	15.302	4.375	14.433	4.254	4.189*
$\bar{X}$ รวม	3.061	0.875	2.886	0.850	

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านฐานะของอาชีพ จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	3.302	0.930	3.034	0.980	2.80**
35.	3.525	1.144	3.349	1.025	1.67
47.	3.504	0.988	3.426	0.929	0.83
55.	3.712	1.058	3.457	1.050	2.45**
รวม	14.043	3.180	13.266	2.846	7.127**
$\bar{X}$ รวม	3.511	0.795	3.317	0.711	

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะของอาชีพ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10.	3.094	0.932	2.789	1.008	3.12**
23.	3.288	1.144	3.292	1.055	-0.04
36.	3.295	1.086	3.068	0.598	2.24*
48.	3.309	0.939	3.086	0.949	2.38**
56.	2.871	1.041	2.935	1.033	-0.63
รวม	15.856	4.076	15.170	4.029	2.942
$\bar{X}$ รวม	3.171	0.815	3.034	0.806	

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 10 "ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน" ข้อ 36 "ท่านคิดว่าท่านสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา" ข้อ 48 "ท่านคิดว่าท่านกับผู้บังคับบัญชาเข้าใจกันดี" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
24.	2.899	1.016	2.851	0.919	0.51
37.	3.748	0.852	3.590	0.777	2.00 *
57.	3.137	0.942	3.128	0.826	0.10
รวม	9.784	2.312	9.569	2.054	1.043
$\bar{X}$ รวม	3.261	0.770	3.190	0.685	

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อ 37 "ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีในเรื่องงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	2.978	1.080	2.786	1.042	1.85
25.	3.022	0.974	3.131	0.915	- 1.18
38.	2.964	1.164	2.846	1.126	1.05
58.	2.921	1.036	2.903	1.020	0.17
รวม	11.885	3.116	11.666	3.036	0.524
$\bar{X}$ รวม	2.971	0.779	2.917	0.759	

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	2.748	0.861	2.645	0.846	1.23
26.	2.655	0.866	2.621	0.819	0.40
รวม	5.403	1.493	5.266	1.402	0.934
$\bar{X}$ รวม	2.702	0.746	2.633	0.701	

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13.	2.986	1.198	2.872	1.098	1.02
27.	3.007	0.989	2.888	0.930	1.28
39.	2.734	1.011	2.629	0.891	1.14
รวม	8.727	2.328	8.390	2.033	2.598
$\bar{X}$ รวม	2.909	0.776	2.966	0.677	

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14.	3.324	1.058	3.167	1.020	1.54
59.	3.640	1.029	3.987	0.908	- 3.72**
รวม	6.964	1.691	7.154	1.542	1.469
$\bar{X}$ รวม	3.482	0.845	3.577	0.771	

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 59 " ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ข้อ	เพศชาย		เพศหญิง		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
40.	3.770	0.956	3.676	0.932	1.08
60.	3.978	1.364	4.336	1.064	-3.39**
รวม	7.754	1.706	8.042	1.465	3.561*
$\bar{X}$ รวม	3.877	0.853	4.021	0.733	

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตาม เพศ

ความพึงพอใจด้านต่างๆ	เพศชาย		เพศหญิง		รวม		t - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	16.604	3.370	15.992	3.216	16.155	3.266	3.604*
2. การยอมรับนับถือ	15.777	3.418	15.188	3.147	15.344	3.228	3.411
3. ลักษณะของงาน	15.453	3.748	15.277	3.302	15.324	3.424	0.271
4. ความรับผิดชอบ	13.216	2.431	12.956	2.408	13.024	2.414	1.186
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	11.079	3.084	10.668	2.820	10.778	2.895	2.057
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	8.137	2.275	7.961	2.214	8.008	2.230	0.634
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	10.230	2.927	9.653	2.585	9.807	2.690	4.735*
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	15.302	4.375	14.433	4.254	14.665	4.300	4.189*
9. ฐานะของอาชีพ	14.043	3.180	13.266	2.846	13.473	2.956	7.127**
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	15.856	4.076	15.170	4.029	15.353	4.049	2.942
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	9.784	2.312	9.569	2.054	9.626	2.126	1.043
12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	11.885	3.116	11.666	3.036	11.724	3.057	0.524
13. นโยบายและการบริหาร	5.403	1.493	5.266	1.402	5.303	1.427	0.934

ตาราง 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้านต่าง ๆ	เพศชาย		เพศหญิง		รวม		t - test
	X	S.D.	X	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. สภาพการทำงาน	8.727	2.328	8.390	2.003	8.479	2.119	2.598
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	6.964	1.691	7.154	1.542	7.103	1.584	1.469
9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	7.754	1.706	8.042	1.465	7.966	1.536	3.561*
รวม	186.22	34.35	180.65	30.45	182.13	31.60	3.178
$\bar{X}$ รวม	3.104	0.573	3.010	0.508	3.036	0.526	

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า ด้าน 1, 7, 8, 9 และ 10 คือ

ด้าน 1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ฐานะของอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสายงาน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าข้าราชการที่มีสายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F – test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 21 – 41

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจเป็นรายข้อจำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก.		สาย ข.		สาย ค.		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	3.611	1.00	3.276	1.06	2.970	1.07	3.236	1.08	20.099**
2.	3.394	0.86	3.303	0.81	3.203	0.78	3.284	0.82	2.957*
3.	3.839	0.92	3.724	1.10	3.733	1.11	3.768	1.05	0.619
4.	3.322	0.96	2.842	0.88	2.635	1.00	2.902	1.02	26.829**
5.	2.483	0.94	2.118	0.92	2.425	1.00	2.400	0.97	3.941*
6.	2.550	0.99	2.447	0.99	2.353	1.04	2.435	1.02	2.001
7.	3.161	1.06	2.632	1.06	2.161	1.01	2.584	1.13	47.819**
8.	3.083	1.05	3.066	1.09	2.733	1.06	2.902	1.07	6.880**
9.	3.172	0.92	3.211	1.09	3.030	0.96	3.105	0.97	1.670
10.	3.017	1.02	3.053	1.07	2.718	0.93	2.870	0.99	6.454**
11.	2.817	1.01	3.105	0.90	2.774	1.11	2.837	1.05	2.985
12.	2.583	0.82	2.486	0.82	2.786	0.86	2.672	0.85	5.240**
13.	3.144	1.09	2.711	1.12	2.793	1.11	2.902	1.12	6.660**
14.	3.489	0.96	3.145	0.96	3.038	1.60	3.209	1.03	10.843**
15.	3.778	0.70	3.645	0.66	3.583	0.73	3.659	0.72	3.986**

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	สาย ก.		สาย ข.		สาย ค.		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
16.	2.556	1.08	2.974	1.00	2.741	1.01	2.711	1.04	4.541**
17.	2.794	1.03	2.289	0.92	2.579	0.91	2.611	0.97	7.704**
18.	2.917	1.10	3.105	1.01	2.820	0.94	2.895	1.01	2.409
19.	3.050	0.91	2.394	0.96	2.676	0.98	2.764	0.98	14.816**
20.	2.656	0.88	2.816	0.94	3.218	0.90	2.966	0.93	22.039**
21.	2.589	0.82	2.474	0.82	2.703	0.81	2.630	0.82	2.652
22.	2.689	1.04	2.855	0.97	2.556	1.01	2.646	1.02	2.787
23.	3.194	1.13	3.526	1.06	3.290	1.03	3.291	1.07	2.547
24.	2.894	0.94	2.947	0.87	2.820	0.96	2.864	0.94	0.682
25.	3.006	0.94	3.158	0.92	3.150	0.92	3.102	0.93	1.464
26.	2.528	2.87	2.553	0.77	2.722	0.80	2.603	0.83	3.345*
27.	2.750	1.00	2.770	0.94	3.075	0.88	2.920	0.94	7.542**
28.	2.994	0.80	2.842	0.89	2.857	0.83	2.902	0.83	1.675
29.	3.172	0.97	3.184	0.81	2.910	0.81	3.040	0.87	6.101**
30.	3.461	0.95	3.342	1.11	2.993	1.05	3.205	1.05	11.831**
31.	3.717	0.87	3.605	0.80	3.462	0.86	3.571	0.85	4.877**
32.	3.144	1.03	2.145	1.06	2.320	1.00	2.579	1.10	42.715**
33.	2.733	0.96	2.645	1.00	2.511	0.98	2.067	0.98	2.829
34.	3.194	1.11	3.118	1.083	2.977	1.06	3.073	1.08	2.222
35.	3.711	1.04	3.079	1.18	3.274	0.97	3.397	1.06	13.756**

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	สาย ก.		สาย ข.		สาย ค.		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
36.	3.267	0.99	3.026	1.02	3.064	1.04	3.128	1.02	2.552
37.	3.687	0.81	3.553	0.80	3.624	0.78	3.632	0.80	0.682
38.	3.094	1.14	2.947	1.19	2.711	1.08	2.877	1.13	6.433**
39.	2.633	0.93	2.632	0.93	2.681	0.91	2.657	0.92	0.173
40.	3.800	0.91	3.540	1.07	3.684	0.90	3.703	0.93	2.177
41.	3.350	0.84	3.250	0.69	3.105	0.76	3.211	0.79	5.355**
42.	3.383	0.78	3.224	0.62	3.233	0.84	3.284	0.79	2.174
43.	2.939	0.94	2.961	0.95	2.838	1.02	2.891	0.98	0.782
44.	3.028	0.92	3.000	0.90	3.049	0.86	3.035	0.89	0.097
45.	2.511	0.95	1.934	0.88	2.309	1.00	2.324	0.98	9.519**
46.	3.022	1.01	3.092	0.89	2.962	1.01	3.002	0.99	0.555
47.	3.733	0.94	3.237	1.00	3.312	0.88	3.446	0.94	13.479**
48.	3.188	0.98	3.211	0.95	3.098	0.92	3.146	0.95	0.700
49.	3.544	0.98	3.263	1.13	2.846	1.06	3.148	1.09	24.305**
50.	3.133	0.96	3.197	0.73	2.906	0.83	3.027	0.87	5.365**
51.	3.144	1.01	2.921	1.16	2.628	1.01	2.849	1.05	13.642**

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
52.	3.672	0.83	3.632	0.78	3.654	0.72	3.657	0.77	0.078
53.	2.594	1.09	2.408	1.21	2.008	1.00	2.268	1.09	17.037**
54.	3.011	1.07	3.184	1.00	3.023	1.02	3.042	1.03	0.843
55.	3.639	1.06	3.408	1.13	3.481	1.02	3.525	1.05	1.745
56.	2.694	1.08	3.118	0.89	3.011	1.01	2.918	1.03	6.863**
57.	3.094	0.89	3.211	0.75	3.132	0.86	3.130	0.85	0.489
58.	2.928	1.01	2.658	1.11	2.966	0.99	2.908	1.02	2.751
59.	4.028	0.88	3.776	0.88	3.839	0.01	3.895	0.95	2.827
60.	4.261	1.16	4.106	1.22	4.308	1.14	4.263	1.16	0.900
รวม	188.57	33.62	181.08	31.91	178.08	29.43	182.13	31.60	6.080**
$\bar{X}$ รวม	3.143	0.56	3.018	0.53	2.968	0.49	3.036	0.527	

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นรายข้อ จำแนกตามสายงาน ก ข ค พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้าน ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	3.611	1.005	3.276	1.066	2.970	1.074	20.099**
15.	3.778	0.706	3.645	0.667	3.583	0.739	3.986**
28.	2.994	0.809	2.842	0.895	2.857	0.839	1.675
41.	3.350	0.842	3.250	0.695	3.105	0.765	5.355**
49.	3.544	0.982	3.263	1.136	2.846	1.069	24.305**
รวม	17.278	3.123	16.276	3.219	15.360	3.155	19.902**
รวม	3.456	0.625	3.255	0.643	3.072	0.631	

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2.	3.394	0.868	3.303	0.816	3.203	0.784	2.957 *
16.	2.556	1.084	2.974	1.006	2.741	1.019	4.541 **
29.	3.172	0.974	3.184	0.812	2.910	0.810	6.101 **
42.	3.303	0.786	3.224	0.624	3.233	0.841	2.174
50.	3.133	0.965	3.197	0.731	2.906	0.839	5.365 **
รวม	15.639	3.548	15.882	2.948	14.993	3.043	3.413 *
$\bar{X}$ รวม	3.128	0.710	3.176	0.590	2.999	0.609	

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะของงาน จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3.	3.839	0.929	3.724	1.103	3.733	1.119	0.619
17.	2.794	1.039	2.289	0.921	2.579	0.913	7.704**
30.	3.461	0.959	3.342	1.114	2.993	1.057	11.831**
43.	2.939	0.941	2.961	0.958	2.838	1.021	0.782
51.	3.144	1.010	2.921	1.164	2.628	1.010	13.642**
รวม	16.178	3.328	15.237	3.566	14.771	3.341	9.388**
$\bar{X}$ รวม	3.236	0.666	3.047	0.713	2.954	0.668	

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ก		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
4.	3.322	0.967	2.842	0.880	2.635	1.005	26.829**
18.	2.917	1.108	3.105	1.014	2.820	0.946	2.409
31.	3.717	0.847	3.605	0.801	3.462	0.865	4.877**
52.	3.672	0.838	3.632	0.781	3.654	0.727	0.078
รวม	13.628	2.461	13.184	2.331	12.571	2.317	10.867**
$\bar{X}$ รวม	3.407	0.615	3.296	0.583	3.143	0.579	

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.	2.483	0.948	2.118	0.923	2.425	1.000	3.941*
19.	3.050	0.917	2.394	0.967	2.676	0.980	14.816**
32.	3.144	1.036	2.145	1.067	2.320	1.005	42.715**
14.	3.028	0.924	3.000	0.909	3.049	0.865	0.097
รวม	11.706	2.855	9.658	2.676	10.470	2.811	17.474**
$\bar{X}$ รวม	2.927	0.714	2.415	0.669	2.618	0.703	

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ก		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.	2.550	0.993	2.447	0.999	2.353	1.044	2.001
20.	2.656	0.880	2.816	0.948	3.218	0.906	22.039**
33.	2.733	0.967	2.645	1.003	2.511	0.980	2.829
รวม	7.939	2.282	7.908	2.356	8.083	2.162	0.311
$\bar{X}$ รวม	2.646	0.761	2.636	0.785	2.694	0.721	

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามสายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 20 " ท่านเป็นว่ามหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ได้เหมาะสมดี " แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
7.	3.161	1.068	2.632	1.069	2.181	1.012	47.819**
21.	2.589	0.824	2.474	0.824	2.703	0.819	2.652
45.	2.511	0.954	1.934	0.885	2.309	1.003	9.519**
53.	2.594	1.094	2.408	1.213	2.008	1.002	17.037**
รวม	10.856	2.765	9.447	2.739	9.199	2.405	22.926**
$\bar{X}$ รวม	2.714	0.691	2.362	0.685	2.299	0.601	

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จำแนกตามสายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6.	3.083	1.051	3.066	1.099	2.733	1.061	6.880**
22.	2.689	1.043	2.855	0.976	2.556	1.016	2.787
34.	3.194	1.114	3.118	1.083	2.977	1.067	2.222
46.	3.022	1.019	3.92	0.897	2.962	1.012	0.555
54.	3.011	1.073	3.184	1.003	3.023	1.020	0.843
รวม	15.000	4.379	15.316	4.199	14.252	4.247	2.662
$\bar{X}$ รวม	3.000	0.876	3.063	0.840	2.850	0.849	

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 8 "ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านฐานะของอาชีพ จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ก		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9.	3.172	0.927	3.211	1.099	3.030	0.963	1.670
35.	3.711	1.049	3.079	1.186	3.274	0.977	13.756 **
47.	3.733	0.949	3.237	1.005	3.312	0.880	13.479 **
55.	3.639	1.066	3.408	1.136	3.481	1.025	1.745
รวม	14.256	2.951	12.934	3.197	13.098	2.786	10.052 **
$\bar{X}$ รวม	3.564	0.738	3.233	0.799	3.275	0.697	

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะของอาชีพ จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10.	3.017	1.022	3.053	1.070	2.718	0.935	6.454**
23.	3.194	1.139	3.526	1.064	3.290	1.033	2.547
36.	3.267	0.995	3.026	1.020	3.064	1.042	2.552
48.	3.188	0.985	3.211	0.957	3.098	0.927	0.700
56.	2.694	1.084	3.118	0.894	3.011	1.015	6.863**
รวม	15.361	4.261	15.934	4.004	15.181	3.912	1.025
$\bar{X}$รวม	3.072	0.852	3.187	0.800	3.036	0.782	

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 10 "ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะของท่าน" และ ข้อ 56 "ผู้บังคับบัญชามักจะให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
24.	2.894	0.948	2.947	0.878	2.820	0.962	0.682
37.	3.678	0.814	3.553	0.807	3.624	0.788	0.682
57.	3.094	0.895	3.211	0.754	3.132	0.861	0.489
รวม	9.667	2.215	9.711	1.832	9.575	2.148	0.169
$\bar{X}$ รวม	3.222	0.738	3.237	0.611	3.192	0.716	

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	2.817	1.017	3.105	0.903	2.774	1.110	2.98*
25.	3.006	0.943	3.158	0.925	3.150	0.924	1.464
38.	3.094	1.147	2.947	1.199	2.711	1.086	6.433**
58.	2.928	1.014	2.658	1.114	2.966	0.996	2.751
รวม	11.844	3.187	11.868	2.946	11.602	3.004	0.437
$\bar{X}$ รวม	2.961	0.797	2.967	0.737	2.901	0.751	

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามสายงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 11 "ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเคร่งครัดต่อระเบียบวินัยและมีความยุติธรรม" และ ข้อ 38 "เมื่อมีปัญหาสำคัญ ๆ ในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาจะประชุมตัดสินใจร่วมกัน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	2.583	0.825	2.486	0.825	2.786	0.862	5.240**
26.	2.528	0.874	2.553	0.773	2.722	0.809	3.345*
รวม	5.111	1.457	5.040	1.331	5.508	1.407	5.763**
$\bar{X}$ รวม	2.555	0.728	2.520	0.666	2.754	0.704	

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตาม สายงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามสายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
13.	3.144	1.099	2.711	1.129	2.793	1.119	6.660**
27.	2.750	1.002	2.776	0.947	3.075	0.883	7.542**
39.	2.633	0.933	2.632	0.936	2.681	0.919	0.173
รวม	8.528	2.139	8.118	2.129	8.549	2.099	1.295
$\bar{X}$ รวม	2.843	0.713	2.706	0.709	2.849	0.699	

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 13 "ห้องทำงาน ห้องพัก ฯลฯ ของท่านมีความสะดวกสบายน่าทำงาน" และ ข้อ 27 "บริการและสวัสดิการต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการทำงานของท่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตาม สายงาน

ข้อ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14.	3.489	0.960	3.145	0.962	3.038	1.600	10.843**
59.	4.028	0.881	3.776	0.888	3.839	1.010	2.827
รวม	7.517	1.474	6.921	1.468	6.876	1.636	9.691**
$\bar{X}$ รวม	3.759	0.737	3.461	0.734	3.438	0.818	

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกตาม สายงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามสายงาน

อายุ	สาย ก		สาย ข		สาย ค		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
40.	3.800	0.918	3.540	1.076	3.684	0.906	2.177
60.	4.261	1.169	4.106	1.228	4.308	1.141	0.900
รวม	8.061	1.583	7.645	1.734	7.993	1.435	2.054
$\bar{X}$ รวม	4.031	0.792	3.823	0.867	3.997	0.718	

จากตาราง 37 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามสายงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ๆ

จำแนกตาม สายงาน

สายงาน / ภาค	สาย ก		สาย ข		สาย ค		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	17.278	3.12	16.276	3.21	15.360	3.15	16.159	3.26	19.902**
2.	15.639	3.54	15.882	2.94	14.99	3.04	15.34	3.42	3.413*
3.	16.178	3.32	15.237	3.56	14.771	3.34	15.324	3.42	9.388**
4.	13.628	2.46	13.184	2.33	12.571	2.31	13.025	2.41	10.867**
5.	11.706	2.85	9.658	2.67	10.470	2.81	10.778	2.89	17.474**
6.	7.939	2.28	7.908	2.35	8.083	2.16	8.008	2.23	0.311
7.	10.856	2.76	9.447	2.73	9.199	2.40	9.807	2.69	22.926**
8.	15.000	4.37	15.316	4.19	14.252	4.24	14.665	4.30	2.662
9.	14.256	2.95	12.934	3.19	13.098	2.78	13.473	2.95	10.052**
10.	15.361	4.26	15.934	4.00	15.181	3.91	15.353	4.04	1.025
11.	9.667	2.21	9.711	1.83	9.575	2.14	9.626	2.12	0.169
12.	11.844	3.18	11.868	2.94	11.602	3.00	11.724	3.05	0.437
13.	5.111	1.45	5.040	1.33	5.508	1.40	5.303	1.42	5.763**
14.	8.528	2.13	8.118	2.12	8.349	2.09	8.479	2.11	1.295
15.	7.517	1.47	6.921	1.46	6.876	1.63	7.103	1.58	9.691**
16.	8.061	1.58	7.645	1.73	7.993	1.43	7.966	1.53	2.054
รวม	188.57	33.62	181.09	31.91	178.08	29.43	182.13	31.60	6.080**
$\bar{X}$ รวม	3.143	0.560	3.018	0.532	2.968	0.490	3.035	0.527	

จากตาราง 38 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสายงาน ก ข ก พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านต่าง ๆ จำแนกตามสายงาน

ความพึงพอใจในด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	395.7832	197.8916	19.902**
	ภายในกลุ่ม	519	5160.6077	9.9434	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	70.4854	35.2427	3.413*
	ภายในกลุ่ม	519	5359.3975	10.3264	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	213.1956	106.5956	9.388**
	ภายในกลุ่ม	519	5893.0002	11.3545	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	122.0542	61.0271	10.867**
	ภายในกลุ่ม	519	2914.5752	5.6158	
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	275.4597	137.7298	17.474**
	ภายในกลุ่ม	519	4090.7122	7.8819	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.1046	1.5523	0.311
	ภายในกลุ่ม	519	2586.8167	4.9842	
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	305.9846	152.9923	22.926**
	ภายในกลุ่ม	519	3463.4221	6.6733	
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	97.7926	48.8963	2.662
	ภายในกลุ่ม	519	9534.4121	18.3707	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	169.7492	84.8746	10.052**
	ภายในกลุ่ม	519	4382.3235	8.4438	

ตาราง 39 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	33.6074	16.8037	1.025
	ภายในกลุ่ม	519	8507.4802	16.3921	
12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.5277	0.7638	0.169
	ภายในกลุ่ม	519	2352.5837	4.5329	
13. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	8.1897	4.0948	0.437
	ภายในกลุ่ม	519	4860.0361	9.3642	
13. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	23.0316	11.5158	5.763
	ภายในกลุ่ม	519	1037.1198	1.9983	
14. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.6098	5.8049	1.295
	ภายในกลุ่ม	519	2326.6162	4.4829	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	47.0312	23.5156	9.691
	ภายในกลุ่ม	519	1259.3525	2.4265	
16. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.6563	4.8282	2.054
	ภายในกลุ่ม	519	1219.6945	2.3501	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	11,907.1090	5953.5508	6.080
	ภายในกลุ่ม	519	508,196.8125	979.1840	

จากตาราง 39 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสายงาน ก ข ค โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

เพื่อที่จะทราบว่าโดยส่วนรวมแล้วกลุ่มสายงานคู่ใดบ้างที่มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบปรากฏผลดังแสดงในตาราง 40

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสายงาน ก ข ค

สายงาน		สาย ค	สาย ข	สาย ก
	คะแนนเฉลี่ย	178.0789	181.0789	188.5667
สาย ค	178.0789	–	3.0000	10.4878*
สาย ข	181.0789		–	7.4878
สาย ก	188.5667			–

จากตาราง 40 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของข้าราชการ จำแนกตามสายงาน ก ข ค คู่ที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการสาย ค กับ ข้าราชการสาย ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม อายุ เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่ โดยใช้ F -test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 41 – 42

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตาม อายุ

อายุ / ด้าน	18 – 25		26 – 30		31 – 35		36 – 40		41 – 45		46 – 50		ตั้งแต่ 51 ขึ้นไป		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	15.33	2.96	15.51	3.02	16.71	3.00	16.87	3.43	17.00	3.54	16.20	3.85	16.69	5.00	3.834**
2.	15.29	2.73	15.42	2.91	15.84	2.98	15.26	3.56	14.53	3.69	13.21	5.03	16.69	3.11	3.050**
3.	14.83	3.18	14.41	3.60	15.88	3.20	15.92	3.04	15.69	3.63	16.30	3.25	16.76	4.83	3.861**
4.	13.00	2.36	12.65	2.27	13.22	2.34	13.12	2.62	12.97	2.60	13.17	2.36	14.53	2.69	1.590
5.	10.84	2.57	10.33	2.86	11.19	2.69	10.69	3.01	10.69	3.22	10.52	3.72	12.30	3.54	1.651
6.	8.42	2.14	7.78	2.03	7.87	2.24	7.91	2.31	7.69	2.62	8.26	2.54	9.53	1.66	2.155*
7.	9.24	2.61	9.54	2.63	9.88	2.53	10.32	2.88	9.94	2.91	10.73	2.71	10.92	2.46	2.376*
8.	15.01	4.03	14.49	4.05	15.12	4.05	14.39	4.74	13.00	5.21	13.60	4.49	17.92	2.66	2.956**
9.	13.38	2.50	13.02	2.74	13.91	2.87	13.42	3.19	13.82	3.42	13.52	3.81	13.92	4.07	1.61
10.	15.53	3.83	15.35	3.64	15.65	3.79	15.19	4.51	13.69	5.23	14.65	4.31	16.23	3.[illegible]	
11.	9.73	2.05	9.79	2.15	9.55	1.94	9.72	2.15	8.66	2.61	9.56	1.99	10.07	2.13	1.684

ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อ / อายุ	18 - 25		26 - 30		31 - 35		36 - 40		41 - 45		46 - 50		ตั้งแต่ 51 ขึ้นไป		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	12.38	2.69	11.72	2.93	11.60	2.80	11.65	3.19	10.43	4.04	10.87	3.22	13.46	3.35	3.050 **
13.	5.69	1.20	5.33	1.50	5.12	1.29	5.29	1.46	4.89	1.66	5.00	1.27	5.46	2.02	2.379 *
14.	6.73	1.78	8.28	2.13	8.55	2.30	8.45	1.85	7.82	2.17	8.65	2.60	9.76	2.52	1.950
15.	7.16	1.55	6.85	1.42	7.19	1.71	7.24	1.61	7.25	1.63	6.82	1.66	7.53	1.56	1.109
16.	7.82	1.46	7.39	1.48	8.12	1.42	7.92	1.70	7.79	1.52	7.78	2.21	8.38	1.26	0.667
รวม	182.45	27.88	178.53	28.93	185.43	30.27	188.44	34.06	175.92	40.25	178.95	37.73	202.23	36.64	1.737
$\bar{X}$ รวม	3.04	0.46	2.97	0.48	3.09	0.50	3.14	0.56	2.93	0.67	2.98	0.62	3.37	0.61	

จากตาราง 41 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกำนันต่าง ๆ จำแนกตามอายุ หมายความว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน หมายความว่า ด้าน 1, 2 3, 6, 7, 8, 10, 12 และ 13

ด้าน 1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เงินเดือนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. นโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	237.5624	39.5937	3.834**
	ภายในกลุ่ม	515	5318.8323	10.3278	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	6	186.3057	31.0509	3.050**
	ภายในกลุ่ม	515	5243.5863	10.1817	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	262.8661	43.8110	3.861**
	ภายในกลุ่ม	515	5843.3680	11.3463	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	6	55.2382	9.2064	1.590
	ภายในกลุ่ม	515	2981.4080	5.7891	
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	6	82.3912	13.7319	1.651
	ภายในกลุ่ม	515	4283.7907	8.3180	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	6	63.4219	10.5703	2.155*
	ภายในกลุ่ม	515	2526.5174	4.9059	

ตาราง 42 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6	101.5483	16.9247	2.376*
	ภายในกลุ่ม	515	3667.8701	7.1221	
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	320.7278	53.4546	2.956**
	ภายในกลุ่ม	515	9311.5592	18.0807	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	6	60.7490	10.1248	1.161
	ภายในกลุ่ม	515	4491.3332	8.7210	
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	243.3675	40.5612	2.517*
	ภายในกลุ่ม	515	8297.7285	16.1121	
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	45.3111	7.5518	1.684
	ภายในกลุ่ม	515	2308.8197	4.4831	
12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	167.0639	27.8440	3.050**
	ภายในกลุ่ม	515	4701.1689	9.1285	
13. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	6	28.5861	4.7644	2.379*
	ภายในกลุ่ม	515	1031.5825	2.0031	

ตาราง 42 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
14. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	51.9421	8.6570	1.950
	ภายในกลุ่ม	515	2286.2975	4.4394	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	6	16.6668	2.7778	1.109
	ภายในกลุ่ม	515	1289.7364	2.5043	
16. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	9.4840	1.5807	0.667
	ภายในกลุ่ม	515	1219.8881	2.3687	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6	11319.4425	1719.9070	1.737
	ภายในกลุ่ม	515	509789.6758	989.8828	

จากตาราง 42 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ โดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า

ด้านมาตรฐานในหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F - test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 43 – 44

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพสมรส / ด้าน	โสด		แต่งงาน		อื่น ๆ		รวม		F-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	15.85	3.25	16.49	3.23	16.00	3.96	16.15	3.26	2.468
2.	15.46	2.89	15.24	3.53	14.55	4.33	15.34	3.22	0.570
3.	15.08	3.40	15.59	3.35	15.22	5.42	15.32	3.42	1.411
4.	12.90	2.34	13.17	2.46	12.67	3.27	13.02	2.41	0.942
5.	10.88	2.60	10.74	3.08	9.88	3.68	10.77	2.89	0.485
6.	7.96	2.08	8.07	2.37	7.44	2.60	8.00	2.23	0.440
7.	9.73	2.64	9.93	2.73	8.77	3.03	9.80	2.69	1.025
8.	14.85	3.97	14.55	4.53	11.77	6.32	14.66	4.30	2.396
9.	13.31	2.78	13.64	3.12	13.66	3.53	13.47	2.96	0.840
10.	15.47	3.79	15.34	4.25	12.00	5.14	15.35	4.04	3.235*
11.	9.63	2.00	9.65	2.23	8.66	2.59	9.62	2.12	0.940
12.	11.89	2.86	11.58	3.24	10.44	3.24	11.72	3.05	1.489
13.	5.30	1.43	5.32	1.42	4.66	1.22	5.30	1.42	0.937
14.	8.51	2.05	8.46	2.15	7.55	2.87	8.47	2.11	0.904
15.	7.30	1.55	7.22	1.57	5.77	2.10	7.10	1.58	4.174**
16.	7.82	1.50	8.09	1.57	8.66	1.00	7.96	1.53	3.050*
รวม	181.69	28.93	183.16	33.81	157.78	44.79	182.13	31.60	1.085
$\bar{X}$ รวม	3.02	0.48	3.05	0.56	2.79	0.74	3.03	0.52	

จากตาราง 43 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 4 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า

ด้าน 10 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน 15 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้าน 16 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	52.344	26.1722	2.468
	ภายในกลุ่ม	519	5504.0522	10.6051	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	11.9061	5.9531	0.570
	ภายในกลุ่ม	519	5417.9712	10.4392	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	33.0243	16.5121	1.411
	ภายในกลุ่ม	519	6073.2054	11.7017	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.9887	5.4943	0.942
	ภายในกลุ่ม	519	3025.6401	5.8297	
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	8.1452	4.0726	0.485
	ภายในกลุ่ม	519	4358.0209	8.3970	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.3792	2.1896	0.440
	ภายในกลุ่ม	519	2585.5369	4.9818	
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.8294	7.4147	1.025
	ภายในกลุ่ม	519	3754.5748	7.2342	
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	88.1274	44.0637	2.396
	ภายในกลุ่ม	519	9544.0669	18.3893	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.6935	7.3468	0.840
	ภายในกลุ่ม	519	4537.3767	8.7425	
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	105.1758	52.5879	3.235*
	ภายในกลุ่ม	519	8435.8820	16.2541	

ตาราง 44 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.4939	4.2470	0.940
	ภายในกลุ่ม	519	2345.6120	4.5195	
12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	27.7709	13.885	1.489
	ภายในกลุ่ม	519	4840.4451	9.3265	
13. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.812	1.9063	0.937
	ภายในกลุ่ม	519	1056.3279	2.0353	
14. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.1212	4.0606	0.904
	ภายในกลุ่ม	519	2330.0957	4.4896	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	20.6782	10.3391	4.174*
	ภายในกลุ่ม	519	1285.7020	2.477	
16. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	14.2827	7.1413	3.050*
	ภายในกลุ่ม	519	1215.0557	2.3411	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2166.1936	1083.0967	1.085
	ภายในกลุ่ม	519	517,936.0469	997.9500	

จากตาราง 44 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 4 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

๖. การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F - test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 45 - 47

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน / วุฒิ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	15.192	3.139	15.586	2.961	17.920	2.87	17.181	3.09	17.714	3.886	16.155	3.265	13.660 **
2.	14.762	3.117	15.621	3.095	16.680	2.212	15.581	3.454	15.679	3.433	15.349	3.228	3.198 **
3.	14.881	3.298	14.664	3.541	17.280	1.969	15.863	3.472	16.286	3.387	15.324	3.424	5.665 **
4.	12.612	2.343	12.836	2.333	14.560	1.805	13.319	2.456	13.607	2.726	13.025	2.414	5.288 **
5.	10.129	2.989	10.647	2.578	12.440	2.162	11.281	2.914	11.429	2.847	10.770	2.895	6.354 **
6.	8.150	2.244	7.991	2.157	8.920	1.891	7.606	2.224	8.571	2.410	8.008	2.230	3.036 **
7.	8.860	2.342	9.603	2.540	11.680	2.056	10.450	2.792	11.821	2.640	9.807	2.690	17.316 **
8.	14.062	4.557	15.422	3.793	16.080	3.095	14.643	4.382	14.536	4.353	14.664	4.300	2.563 *
9.	13.153	2.864	12.988	2.683	14.880	2.555	13.906	3.098	14.357	3.369	15.473	2.956	4.726 **
10.	15.130	4.133	15.880	3.634	16.760	2.385	15.200	4.313	14.321	4.406	15.353	4.049	1.917

ตาราง 45 (ต่อ)

วุฒิ / ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี แต่ไม่เท่าปริญญาโท		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
11.	9.425	2.188	9.922	1.98	10.400	1.47	9.631	2.049	9.071	2.85	9.626	2.126	2.325 *
12.	11.503	3.160	12.069	2.75	12.760	1.92	11.681	3.276	11.142	2.90	11.724	3.357	1.609
13.	5.648	1.414	5.199	1.29	5.320	1.31	5.006	1.494	5.036	1.31	5.303	1.427	5.107 **
14.	8.549	2.150	8.397	2.04	9.840	1.72	8.300	2.142	8.143	2.032	8.479	2.119	3.191 **
15.	6.819	1.684	6.862	1.52	7.360	1.41	7.500	1.410	7.571	1.687	7.103	1.584	5.718 **
16.	8.093	1.465	7.638	1.51	7.960	1.61	8.044	1.564	8.000	1.785	7.965	1.536	1.770
รวม	176.97	30.87	181.22	29.86	200.84	20.06	185.19	33.10	187.29	35.75	182.13	31.60	4.164 **
$\bar{X}$ รวม	2.949	0.515	3.020	0.49	3.347	0.334	3.087	0.552	3.122	0.596	3.036	1.975	

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 5

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	531.1145	132.7786	13.660**
	ภายในกลุ่ม	517	5025.2979	9.7201	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4	131.0940	32.7735	3.198**
	ภายในกลุ่ม	517	5298.7890	10.2491	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	256.4053	64.1013	5.665**
	ภายในกลุ่ม	517	5849.8285	11.3149	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	4	119.3544	29.8386	5.288**
	ภายในกลุ่ม	517	2917.2836	5.6427	
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	4	204.5889	51.1472	6.354**
	ภายในกลุ่ม	517	4161.5867	8.0495	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	59.4438	14.8609	3.036**
	ภายในกลุ่ม	517	2530.4859	4.8946	

ตาราง ... (ต่อ)

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4	445.3312	111.3328	17.316**
	ภายในกลุ่ม	517	3324.0839	6.4296	
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	187.2743	46.8186	2.563*
	ภายในกลุ่ม	517	9445.0000	18.2688	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	4	160.5832	40.1458	4.726**
	ภายในกลุ่ม	517	4391.4992	8.4942	
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4	124.8036	31.2009	1.917
	ภายในกลุ่ม	517	8416.2889	16.2791	
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	41.5909	10.3977	2.325*
	ภายในกลุ่ม	517	2312.5314	4.4730	
12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4	59.8474	14.9618	1.609
ในการปกครองบังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	517	4808.3872	9.3006	
13. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	40.2960	10.0740	5.107**
	ภายในกลุ่ม	517	1019.8626	1.9727	

ตาราง 46 (ต่อ)

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
14. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	56.3378	14.0844	3.1911 **
	ภายในกลุ่ม	517	2281.8928	4.4137	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	4	55.3504	13.8376	5.718 **
	ภายในกลุ่ม	517	1215.0439	2.4198	
16. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	16.6105	4.1526	1.770
	ภายในกลุ่ม	517	1212.7517	2.3457	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	16234.3054	4058.5762	4.164 **
	ภายในกลุ่ม	517	503872.3125	974.6079	

จากตาราง 46 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 5

เพื่อที่จะทราบว่าโดยส่วนรวมแล้วกลุ่มวุฒิการศึกษาคู่ใดบ้างที่มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 47

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	สูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท
	คะแนนเฉลี่ย	176.9689	181.2241	185.1937	187.2857	200.8400
ต่ำกว่าปริญญาตรี	176.9689	-	4.2552	8.2248	10.3168	23.8711*
ปริญญาตรี	181.2241		-	3.9696	6.0616	19.6159
ปริญญาโท	185.1937			-	2.0920	15.6463
ปริญญาเอก	187.2857				-	13.5543
สูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท	200.8400					-

จากตาราง 47 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา คู่ที่แตกต่างกันก็อ ข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ข้าราชการที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ที่ว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 48 – 49

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	1 – 3 ปี		4 – 6 ปี		7 – 9 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		รวม		F-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	15.717	3.173	16.064	2.954	16.663	3.093	16.454	3.601	16.155	3.266	2.308
2.	15.701	2.886	15.212	2.940	15.665	2.901	14.684	3.835	15.344	3.228	3.760**
3.	14.711	3.574	15.340	3.215	15.888	3.325	15.736	3.327	15.323	3.424	3.591**
4.	12.995	2.352	12.798	2.448	13.416	2.134	12.974	2.589	13.025	2.414	1.088
5.	10.904	2.866	10.532	2.647	11.023	2.633	10.632	3.214	10.778	2.895	0.684
6.	8.406	2.239	7.766	2.039	7.797	1.995	7.789	2.405	8.007	2.230	3.149*
7.	9.599	2.591	9.755	2.568	10.079	2.727	9.934	2.860	9.807	2.690	0.800
8.	15.294	3.908	14.223	4.451	14.753	4.029	14.112	4.732	14.665	4.300	2.538*
9.	13.342	2.653	13.446	2.887	13.955	2.981	13.368	3.315	13.473	2.956	0.977

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อ	1 – 3 ปี		4 – 6 ปี		7 – 9 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		รวม		F – test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10.	15.845	3.534	15.255	4.029	15.247	4.094	14.868	4.567	15.352	4.049	1.691
11.	9.829	2.116	9.798	2.188	9.530	1.971	9.316	2.167	9.626	2.126	1.899
12.	12.262	2.933	11.468	2.936	11.742	2.882	11.210	3.291	11.724	3.057	3.636**
13.	5.444	1.399	5.479	1.457	5.281	1.305	5.033	1.480	5.303	1.426	2.939*
14.	8.444	2.082	8.692	2.037	8.652	2.006	8.289	2.283	8.479	2.119	0.935
15.	7.086	1.486	7.202	1.485	7.101	1.713	7.066	1.690	7.103	1.584	0.156
16.	7.693	1.525	8.128	1.378	8.056	1.654	7.901	1.577	7.966	1.536	0.678
รวม	188.47	29.93	181.16	27.68	185.07	30.38	179.37	36.26	182.13	31.60	0.784
$\bar{X}$ รวม	3.141	0.499	3.019	0.461	3.085	0.506	2.990	0.604	3.033	0.527	

จากตาราง 48 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 6 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่าด้าน 2, 3, 6, 8, 12 และ 13

ด้าน 2. การยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เงินเดือนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

13. นโยบายและการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	73.2765	24.4255	2.308
	ภายในกลุ่ม	518	5483.1130	10.5852	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3	115.7335	38.5778	3.760**
	ภายในกลุ่ม	518	5314.1492	10.2590	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	124.4218	41.4739	3.591**
	ภายในกลุ่ม	518	5981.8123	11.5479	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	19.0105	6.3368	1.088
	ภายในกลุ่ม	518	3017.6226	5.8255	
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	17.2252	5.7417	0.684
	ภายในกลุ่ม	518	4348.9487	8.3957	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	46.3823	15.4608	3.149*
	ภายในกลุ่ม	518	2543.5486	4.9103	
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	17.3752	5.7917	0.800
	ภายในกลุ่ม	518	3752.0378	7.2433	

ตาราง ... (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	139.5406	46.5135	2.538*
	ภายในกลุ่ม	518	9492.7400	18.3257	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	25.6023	8.5341	0.977
	ภายในกลุ่ม	518	4526.4714	8.7384	
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	82.8399	27.6133	1.691
	ภายในกลุ่ม	518	8458.2510	16.3287	
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	25.6070	8.5357	1.889
	ภายในกลุ่ม	518	2328.5088	4.4952	
12. วิธีการปกครองและความรู้ความ	ระหว่างกลุ่ม	3	100.3516	33.4639	3.636**
สามารถในการบังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	518	4767.8362	9.2043	
13. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3	17.7435	5.9145	2.939*
	ภายในกลุ่ม	518	1042.4193	2.0124	

ตาราง 49 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
14. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	12.5897	4.1966	0.935
	ภายในกลุ่ม	518	2325.6428	4.4897	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	1.1908	0.3969	0.158
	ภายในกลุ่ม	518	1305.2058	2.5197	
16. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.8099	1.6033	0.678
	ภายในกลุ่ม	518	1224.5517	2.3640	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2352.0251	784.0083	0.784
	ภายในกลุ่ม	518	517754.1250	999.5251	

จากตาราง 49 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 6 แต่เมื่อพิจารณาเฉพาะด้าน พบว่า

ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านนโยบายและการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 7 ที่ว่าข้าราชการที่มีลักษณะหน่วยงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F - test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 50 - 52

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ลักษณะหน่วยงาน

ด้าน	คณะหรือแผนก		สถาบันหรือสำนัก		กอง		รวม		F-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	16.642	3.275	15.348	3.344	15.746	2.973	16.155	3.266	7.779**
2.	15.247	3.423	15.143	2.989	15.763	2.940	15.344	3.228	1.375
3.	15.705	3.344	14.455	3.541	15.221	3.374	15.324	3.424	5.537**
4.	13.257	2.518	12.571	2.355	12.893	2.154	13.025	2.414	3.521*
5.	11.206	2.866	9.598	2.836	10.844	2.736	10.778	2.836	15.096**
6.	7.944	2.275	7.982	2.383	8.180	1.971	8.007	2.230	0.483
7.	10.299	2.316	9.080	2.540	9.312	2.260	9.607	2.630	11.406**
8.	14.340	4.475	14.795	4.279	15.312	3.825	14.665	4.300	2.262
9.	13.833	2.971	12.536	3.046	13.484	2.654	13.473	2.956	7.980**
10.	14.953	4.249	15.321	3.989	16.312	3.445	15.353	4.042	4.860**
11.	9.535	2.175	9.402	2.113	10.049	1.974	9.626	2.126	3.336*
12.	11.600	3.859	11.571	3.212	12.902	2.098	11.724	3.568	1.156
13.	5.313	1.463	5.009	1.430	5.549	1.293	5.303	1.427	4.256**
14.	8.399	2.216	8.096	2.118	9.016	1.767	8.479	2.119	6.054**

ตาราง 50 (ต่อ)

ด้าน	กณะหรือแผนก		สถาบันหรือสำนัก		กรม		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$.	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15.	7.139	1.61	6.938	1.71	7.172	1.36	7.103	1.58	0.801
16.	8.150	1.53	7.652	1.60	7.820	1.42	7.966	1.53	5.023**
รวม	183.600	32.63	175.500	31.79	184.760	28.17	182.13	31.60	3.227*
$\bar{X}$ รวม	3.06	0.54	2.925	0.53	3.080	0.47	3.036	0.52	

จากตาราง 50 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 7

ตาราง 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. เพลิดเพลินในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	6	161.7159	80.8580	7.779**
	ภายในกลุ่ม	519	5394.6514	10.3943	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	28.6188	14.3094	1.375
	ภายในกลุ่ม	519	5401.2629	10.4071	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	127.5703	63.7851	5.537**
	ภายในกลุ่ม	519	5978.6592	11.5196	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	40.6491	20.3245	3.521*
	ภายในกลุ่ม	519	2955.9858	5.7726	
5. ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	209.7608	104.8804	13.096**
	ภายในกลุ่ม	519	4156.4089	8.0085	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.8589	2.4295	0.488
	ภายในกลุ่ม	519	2585.0635	4.9809	
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	158.6981	79.3491	11.406**
	ภายในกลุ่ม	519	3610.7131	6.9571	
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	83.2422	41.6211	2.262
	ภายในกลุ่ม	519	9548.8975	18.3986	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	135.8002	67.9001	7.980*
	ภายในกลุ่ม	519	4416.2744	8.5092	

ตาราง 51 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	157.0291	78.5146	4.860**
	ภายในกลุ่ม	519	8383.9373	16.1540	
. ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	29.8770	14.9385	3.336*
	ภายในกลุ่ม	519	2324.2349	4.4783	
. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	21.5922	10.7961	1.156
	ภายในกลุ่ม	519	4846.6277	9.3384	
. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	17.1051	8.5525	4.256**
	ภายในกลุ่ม	519	1043.0490	2.0097	
. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	53.3024	26.6512	6.054**
	ภายในกลุ่ม	519	2284.9270	4.4026	
. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	4.0214	2.0107	0.801
	ภายในกลุ่ม	519	1302.3669	2.5094	
. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	23.3462	11.6731	5.023**
	ภายในกลุ่ม	519	1206.0080	2.3237	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6388.9490	3194.4744	3.227*
	ภายในกลุ่ม	519	513715.8750	989.8186	

จากตาราง 51 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 7

เพื่อที่จะทราบว่าโดยส่วนรวมแล้วกลุ่มลักษณะหน่วยงานคู่ใดบ้างที่มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน **ผู้วิจัยจึง**ได้ทำการทดสอบปรากฏผลดังแสดงใน ตาราง 52

ตาราง 52 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการเป็นรายคู่จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

ลักษณะหน่วยงาน		สำนักหรือสถาบัน	คณะหรือแผนก	กอง
	คะแนนเฉลี่ย	175.5000	183.5972	184.7623
สำนักหรือสถาบัน	175.5000	–	8.0972	9.2623
คณะหรือแผนก	183.5972		–	1.1651*
กอง	184.7623			–

จากตาราง 52 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะหน่วยงานคู่ที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการทำงานที่คณะหรือแผนกอิสระ กับ ข้าราชการทำงานที่กอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ F-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 53 – 55

ตาราง 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ด้าน	ระดับ 1 - 3		ระดับ 4 - 6		ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	15.068	3.18	16.971	3.08	17.500	2.87	16.155	3.26	26.778**
2.	14.898	3.17	15.950	2.99	14.409	4.08	15.345	3.22	8.608**
3.	14.607	3.45	15.843	3.31	15.977	3.28	15.323	3.42	8.110**
4.	12.593	2.34	13.417	2.41	13.182	2.45	13.025	2.41	7.232**
5.	10.186	2.92	11.310	2.73	11.023	3.07	10.778	2.89	9.468**
6.	8.076	2.24	7.955	2.14	7.932	2.66	8.001	2.23	0.205
7.	9.013	2.52	10.434	2.62	10.614	2.78	9.807	2.69	20.232**
8.	14.339	4.46	15.141	3.97	13.789	4.90	14.665	4.30	3.082**
9.	12.924	2.85	13.984	2.89	13.614	2.39	13.473	2.95	7.939**
10.	15.186	4.04	15.727	3.81	14.181	5.03	15.352	4.04	3.099**
11.	9.483	2.18	9.884	1.98	8.977	2.40	9.626	2.12	4.427**
12.	11.644	3.03	11.971	3.00	10.796	3.30	11.724	3.05	2.923*
13.	5.504	1.41	5.198	1.41	4.796	1.40	5.302	1.42	5.893**
14.	8.547	2.08	8.417	2.15	8.455	2.12	8.479	2.11	0.225

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้าน	ระดับ 1 - 3		ระดับ 4 - 6		ตั้งแต่ระดับ 7ขึ้นไป		รวม		F - test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15.	6.826	1.63	7.306	1.46	7.47	1.705	7.103	1.58	6.973**
16.	7.881	1.50	8.103	1.50	7.65	1.842	7.966	1.53	2.213
รวม	176.84	31.15	187.61	30.13	180.39	37.12	182.13	31.59	7.185**
รวม	2.947	0.519	3.127	0.506	3.007	0.619	3.036	0.527	

จากตาราง 53 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 8

ตาราง 54 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	519.7433	259.8716	26.778**
	ภายในกลุ่ม	519	5036.6589	9.7045	
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	174.3346	87.1673	8.608**
	ภายในกลุ่ม	519	5255.5491	10.1263	
3. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	185.0536	92.5268	8.110**
	ภายในกลุ่ม	519	5921.1726	11.4088	
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	82.3364	41.1682	7.232**
	ภายในกลุ่ม	519	2954.2925	5.6923	
5. ความก้าวหน้าในฐานะ	ระหว่างกลุ่ม	2	153.6898	76.8449	9.468**
และตำแหน่ง	ภายในกลุ่ม	519	4212.4778	8.1165	
6. เงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.0459	1.0229	0.205
	ภายในกลุ่ม	519	2587.8745	4.9863	
7. โอกาสก้าวหน้าและเพิ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	272.6225	136.3112	20.232**
พูนความรู้ความสามารถ	ภายในกลุ่ม	519	3496.7825	6.6375	
8. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้	ระหว่างกลุ่ม	2	113.0704	56.5352	3.083*
บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	519	9519.1399	18.3413	
9. ฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	135.1303	67.5651	7.939**
	ภายในกลุ่ม	519	4416.9399	8.5105	

ตาราง 54 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
10. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	100.8038	50.4019	3.099**
	ภายในกลุ่ม	519	8440.2847	16.2626	
11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	39.4864	19.7432	4.427**
	ภายในกลุ่ม	519	2314.622	4.4598	
12. วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	54.2202	27.1101	2.923*
	ภายในกลุ่ม	519	4814.0061	9.2755	
13. นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	23.5420	11.7710	5.893**
	ภายในกลุ่ม	519	1036.6059	1.9973	
14. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.0248	1.0124	0.225
	ภายในกลุ่ม	519	2336.1959	4.5013	
15. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	34.1868	17.0934	6.973**
	ภายในกลุ่ม	519	1272.1973	2.4512	
16. ความมั่นคงปลอดภัยในการ	ระหว่างกลุ่ม	2	10.3951	5.198	2.213
	ภายในกลุ่ม	519	1218.9499	2.3487	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	14012.1787	7006.0859	7.185*
	ภายในกลุ่ม	519	506090.2227	975.1255	

จากตาราง 54 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 8

เพื่อที่จะทราบว่าโดยส่วนรวมแล้วกลุ่มระดับตำแหน่งงานคู่ใดบ้างที่มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบปรากฏผลดังแสดงใน ตาราง 55

ตาราง 55 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของข้าราชการ เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับข้าราชการ		1 – 3	ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป	4 – 6
	คะแนนเฉลี่ย	176.8390	180.3864	187.6116
1 – 3	176.8390	–	3.5474	10.7726*
7 ขึ้นไป	180.3864		–	7.2252
4 – 6	187.6116			–

จากตาราง 55 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานคู่ที่แตกต่างกันคือ ข้าราชการระดับ 1 – 3 กับ ข้าราชการระดับ 4 – 6 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในด้านต่าง ๆ 16 ด้าน คือ เพศสัมฤทธิ์ ในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าและเจริญพูนความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เลือกจากข้าราชการทั้งสาย ก ข ก จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอน ตอนที่หนึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น 0.944

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล
2. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มโดยใช้ t-test
3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มโดยใช้ F - test

4. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่เมื่อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

1. เพศ มีเพศชาย จำนวน 139 คน เพศหญิง จำนวน 383 คน รวมทั้งหมด 522 คน

2. อายุ กลุ่มอายุ 16 – 25 ปี จำนวน 101 คน กลุ่มอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 139 คน กลุ่มอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 125 คน กลุ่มอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 82 คน กลุ่มอายุ 41 – 45 ปี จำนวน 39 คน กลุ่มอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 23 คน กลุ่มอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน รวมทั้งหมด 522 คน

3. สถานภาพสมรส กลุ่มโสด จำนวน 270 คน กลุ่มแต่งงาน จำนวน 243 คน และกลุ่มอื่น ๆ จำนวน 9 คน รวมทั้งหมด 522 คน

4. วุฒิการศึกษา กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 191 คน กลุ่มปริญญาตรี จำนวน 118 คน กลุ่มสูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท 25 คน กลุ่มปริญญาโท จำนวน 160 คน และกลุ่มปริญญาเอก จำนวน 28 คน รวมทั้งหมด 522 คน

5. ประสบการณ์การทำงาน กลุ่ม 1 – 3 ปี จำนวน 187 คน กลุ่ม 4 – 6 ปี จำนวน 94 คน กลุ่ม 7 – 9 ปี จำนวน 89 คน และ กลุ่มตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 152 คน รวมทั้งหมด 522 คน

6. ลักษณะหน่วยงาน กลุ่มคณะ แผนกอิสระ จำนวน 288 คน กลุ่มสำนัก/สถาบัน จำนวน 112 คน กลุ่มกอง จำนวน 122 คน รวมทั้งหมด 522 คน

7. ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มระดับ 1 – 3 จำนวน 236 คน กลุ่มระดับ 4 – 6 จำนวน 242 คน และ กลุ่มตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 44 คน รวมทั้งหมด 522 คน

8. สายงาน สาย ก จำนวน 180 คน สาย ข จำนวน 76 คน และ สาย ค จำนวน 266 คน รวมทั้งหมด 522 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ตามจุดมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ

1.1 ความพึงพอใจเป็นรายข้อ เพศชาย มีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.9) คือ ข้อ 60 "มหาวิทยาลัยควรจัดรถยนต์บริการรับส่งข้าราชการ" และ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.295) คือ ข้อ 45 "มหาวิทยาลัยจัดสวัสดุการศึกษาให้แก่ข้าราชการเพาะสม" เพศหญิง มีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.365) คือ ข้อ 60 "มหาวิทยาลัยควรจัดรถยนต์บริการรับส่งข้าราชการ" และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.2219) คือ ข้อ 53 "ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษา อบรม ดูงาน" โดยคะแนนเฉลี่ยทั้ง 60 ข้อ แล้ว เพศชายมากว่าเพศหญิง คือ เพศชาย ($\bar{X}$ = 3.104) เพศหญิง ($\bar{X}$ = 3.010) ซึ่งความพึงพอใจของข้าราชการทั้งสองเพศอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในบางข้อ แต่เมื่อรวมทั้ง 60 ข้อแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1

1.2 ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านฐานะของอาชีพ แต่เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม สายงาน

2.1 ความพึงพอใจเป็นรายข้อ ความพึงพอใจมากที่สุดของ สาย ก ($\bar{X}$ = 4.26) สาย ข ($\bar{X}$ = 4.11) และ สาย ค ($\bar{X}$ = 4.308) ตอกคล้องกันคือ ข้อ 60 "มหาวิทยาลัยควรจัดรถยนต์บริการรับส่งข้าราชการ" ความพึงพอใจน้อยที่สุดของสาย ก ($\bar{X}$ = 2.295) คือ ข้อ 5 "ท่านเห็นว่าระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน" ความพึงพอใจน้อยที่สุดของสาย ข ($\bar{X}$ = 1.934) คือ ข้อ 45 "มหาวิทยาลัยจัดสวัสดุการศึกษาให้แก่ข้าราชการเหมาะสม" ความพึงพอใจน้อยที่สุดของสาย ค

($\bar{X}$ = 2.181) คือ ข้อ 7 "เท่าที่มีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาในด้านต่าง ๆ" โดยคะแนนเฉลี่ยทั้ง 60 ข้อ แล้ว สาย ก มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ($\bar{X}$ = 3.143) รองลงมาคือ สาย ข คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.018) และสาย ก มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ($\bar{X}$ = 2.968) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสามสายงานอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) โดยส่วนรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2

2.2 ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้าน การยอมรับนับถือ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านนโยบายในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา โดยคะแนนเฉลี่ยทางทุกกลุ่มอายุมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 16 ด้านแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม สถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยคะแนนเฉลี่ย

ของทั้งสามสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 16 ด้านแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 4

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มวุฒิการศึกษามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 16 ด้านแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 5

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน และด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา โดยคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มประสบการณ์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 16 ด้านแล้วไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 6

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม ลักษณะงาน

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มลักษณะงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 16 ด้านแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 7

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยคะแนนเฉลี่ยของทุกกลุ่มระดับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 16 ด้านแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 8

<u>อภิปรายผล</u>

1. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามเพศ

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามเพศอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาเป็นรายข้อและรายด้านแล้ว ปรากฏว่าเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง แต่ไม่มีความแตกต่างทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 แต่การวิจัยของ ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 – 268) พบว่า เพศหญิงจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย

การที่ผลวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะกฎหมายได้เปิดโอกาสให้เพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมชาย และสังคมก็ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ความรู้ความสามารถของเพศหญิงจึงเทียมชาย ทั้งนี้จึงอาจเป็นเหตุทำให้ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสายงาน

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสายงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาเป็นรายข้อและรายด้านแล้ว ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 และจากการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการสาย ก กับ ข้าราชการสาย ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการสาย ก กับ ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ข กับ ข้าราชการสาย ค ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กิเซลลิ และ บราว (Ghiselli and Brow, 1955 : 430) ที่กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่จะให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือระดับอาชีพ คืออาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

การที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะกฎหมายมหาวิทยาลัยฉบับที่ 2 (2519) ได้กำหนดข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็นสายงานโดยกำหนดเอาภาระงานเป็นเกณฑ์ สาย ก เป็นสายงานที่ทำหน้าที่สอน สาย ข ทำหน้าที่บริการทางวิชาการ และสาย ค ทำหน้าที่ทางบริหารและธุรการ สาย ก เป็นสายงานที่ถูกกำหนดให้มีความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานมากที่สุด สาย ข มีความก้าวหน้าเป็นลำดับรองมา สำหรับสาย ค นั้นมีความก้าวหน้าน้อยที่สุด งานของสาย ก เป็นสายงานที่มีลูกศิษย์และสังคมทั่วไปยอมรับนับถือว่ามีเกียรติมากที่สุด นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังกำหนดบทบาทและเปิดโอกาสให้สาย ก เข้าไปมีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของสาย ข และสาย ค มากขึ้นไปอีก โดยไม่เปิดโอกาสให้สาย ข และ สาย ค ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถเท่าที่ควร ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และความมีเสรีภาพในการทำงานนั้นอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากยิ่งอย่างหนึ่งเพราะ สาย ก มีเสรีภาพในการทำงานมาก สาย ค มีเสรีภาพในการทำงานน้อย และต้องอยู่ในกรอบระเบียบ กฎเกณฑ์มากที่สุด จึงอาจเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระหว่าง สาย ก กับ สาย ค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุ

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาทั้ง 16 ด้านแล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 3 แต่การวิจัยของ ฮาร์เรลล์ (Harrell, : 206 – 268) พบว่า ความไม่พึงพอใจจะมีสูงในผู้สูงอายุ กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and Others, 1966 : 254 - 257, 280 - 283) ได้พบว่า ความพึงพอใจจะมีสูงมากในกลุ่มคนหนุ่มสาว และจะลดลงระหว่าง 2 – 3 ปี ของการทำงานและจะลดลงไปเรื่อย ๆ และผลของการศึกษาของ กิเซลลี และ บราว์ (Ghiselli and Brow, 1955 : 430) พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25 – 34 และ 45 – 58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มวายุน้อย

การที่ผลวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ส่วนมากเป็นผู้ที่มีอายุใกล้เคียงกันกล่าวคือ อายุระหว่าง 18 – 35 ปี มีจำนวนถึง 365 คน จากจำนวน 522 คน หรืออาจเป็นไปได้ว่าทุกกลุ่มอายุมีความกระตือรือร้นในการทำงานและได้รับสิ่งทาง ๆ จากมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน หรืออาจเป็นไปได้ว่าอายุนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อตำแหน่งงานและภาระงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่อย่างใด จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอายุทุก ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามสถานภาพสมรส อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาทั้ง 16 ด้านแล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 4 อาจเป็นเพราะในสังคมปัจจุบัน เพศหญิงมีความเท่าเทียมกับเพศชายไม่ว่าด้านการศึกษา การทำงาน และอื่น ๆ เพศหญิงทำให้ไม่แตกต่างกับเพศชาย ถึงแม้ว่าจะแต่งงานและมีบุตรแล้วก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังให้ความรักสัมพันธ์และความเชื่อถือกับข้าราชการทุกสถานภาพสมรสไม่ต่างกัน หรืออาจเป็นเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่แล้ว ความรู้ความสามารถหรือความรับผิดชอบของข้าราชการที่มีสถานภาพการสมรสเปลี่ยนแปลงไปก็มิได้ลด

จากเกิม จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

และการวิจัยพบว่าความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาทั้ง 16 ด้าน แล้วปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 5 และจากการทดสอบเป็นรายคู่ ปรากฏว่าข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ข้าราชการที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีแต่ไม่เท่าปริญญาโท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการที่มีวุฒิกลุ่มอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ศรีการสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีการสินธุ์ 2523 : 1 – 2) ที่ว่าผู้ที่มีวุฒิสูงและมีความสามารถจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 – 268) ได้กล่าวว่า การศึกษาจะมีความสัมพันธ์มากกับความตั้งใจ และจากผลการวิจัยของ ประทีป เล้ารัตนารีย์ (ประทีป เล้ารัตนารีย์ 2524 : 1 – 69) พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี ตามลำดับ

การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาไม่สัมพันธ์โดยตรงกับตำแหน่งการงานหน้าที่ และ ความก้าวหน้าของข้าราชการ จึงทำให้ผู้ที่มีวุฒิน้อยกว่าเกิดความรู้สึกกับของใจ หรือเป็นเพราะระบบข้าราชการปัจจุบันมีระบบจำแนกตำแหน่งที่ใช้อยู่ส่งผลต่อผู้ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างชัดเจน อาทิเช่น ผู้ที่มีวุฒิระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึง ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จะมีโอกาสก้าวหน้าไปได้เพียงระดับ 1 – 3 วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบปริญญา จะมีโอกาสก้าวหน้าเพียงระดับ 4 และผู้ที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี จะก้าวหน้าไปได้ถึงระดับ 5 ซึ่งแตกต่างไปจากระบบตำแหน่งข้าราชการเดิมมาก หรืออาจเป็นไปได้ที่สังคมยังคงยกย่องในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ให้ความสำคัญแก่กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงมากกว่าผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำ จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีวุฒิต่างกันมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

6. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาทั้ง 16 ด้าน แล้วปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 6 เช่น ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 - 268) ได้กล่าวว่าเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจจะสูงเมื่อทำงานใหม่ ๆ และจะตกลงเมื่อทำไปได้ 5 ปี หรือ 8 ปี จากผลการวิจัยของประทีป เล้ารัตนอารีย์ (ประทีป เล้ารัตนอารีย์ 2524 : 1 - 69) พบว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อย และจากผลจากการวิจัยของนิยม ศรีวิเชษ (นิยม ศรีวิเชษ 2521 : 58) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการของเขาวิทยาลัยได้รับสิทธิ์ต่าง ๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน หรือมีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ทำ หรืออาจเป็นเพราะงานที่ทำอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถของตน จึงเป็นสาเหตุทำให้แต่ละกลุ่มประสบการณ์การทำงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามลักษณะหน่วยงาน

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามลักษณะหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการพิจารณาทั้ง 16 ด้าน แล้วปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 7 และจากการทดสอบเป็นรายคู่ปรากฏว่าข้าราชการที่ทำงานที่สถานศึกษาเดียวกัน ข้าราชการที่ทำงานที่กองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการทำงานที่สถานศึกษาเดียวกัน ข้าราชการทำงานที่สำนักหรือสถาบัน และ ข้าราชการทำงานที่สำนักหรือสถาบัน กับ ข้าราชการทำงานที่กอง ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1964 : 260 - 268) ที่พบว่าขนาดขององค์การ ขวัญของคนทำงานในองค์การเล็กจะมีขวัญดีมากกว่าคนทำงานในองค์การใหญ่ และจากผลการวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519 : 116 - 120) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยครูสูงกว่า

ผู้บริหารระดับโรงเรียน

การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะงานของแต่ละลักษณะหน่วยงานมีภาระงาน การทำงาน ความรับผิดชอบ ความคล่องตัว การเข้มงวด และมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ แตกต่างกัน เช่น คณะหรือแผนกอิสระ ซึ่งเป็นหน่วยงานใหญ่จะมีภาระงาน มีงาน และต้องสัมผัสกับปัญหาต่าง ๆ มากกว่าหน่วยงานอื่นที่ทำงานเฉพาะด้านเท่านั้น หรืออาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การมีบุคลสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีมากน้อยแตกต่างกัน จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

8. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนรวมของการวิจารณาทั้ง 16 ด้านแล้ว ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 8 และจากการทดสอบเป็นรายคู่ปรากฏว่า ข้าราชการระดับ 1 – 3 กับ ข้าราชการระดับ 4 – 6 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนราชการระดับ 1 – 3 กับ ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป และ ระดับ 4 – 6 กับ ระดับ 7 ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำมักจะต้องทำงานตามคำสั่ง ไม่มีโอกาสทำงานตามความคิดริเริ่มของตนเองได้มากนัก หรืออาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการทำงานต่ำไม่มีโอกาสก้าวหน้าสูงดังเช่น ระดับ 1 – 3 นั้น จะเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาต่ำ ฉะนั้นการจำรงตำแหน่งจึงต่ำตามไปด้วย หรืออาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ทำงานน้อย รับผิดชอบน้อย แต่ได้เงินเดือนมากและมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 8

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ โดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจะต้องสร้างเสริมความพึงพอใจ

ในด้านต่าง ๆ แก่ข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรร่วมดำเนินการ คือ

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าราชการทั้งหมดมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยควรจัดรถบริการรับส่งแก่ข้าราชการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการจัดรถบริการรับส่งข้าราชการ ในการจัดบริการนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องบริการให้ทั่วถึงและเพียงพอแก่ความต้องการ โดยการสำรวจความต้องการ เส้นทาง และวิธีการจัดบริการ ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจดำเนินการเอง หรือ มอบให้เอกชนดำเนินการโดยอยู่ในความควบคุมดูแลของมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาหาแนวทางและเปิดโอกาสให้ข้าราชการแต่ละสายงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสายงานของตนให้มากที่สุด แนวทางที่มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ

2.1 เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการที่จะไปศึกษา อบรม หรือสัมมนา ฯลฯ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ

2.2 มหาวิทยาลัยควรจัดหาทุนการศึกษาให้มากที่สุดและจัดสรรทุนให้แก่ข้าราชการแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม

2.3 มหาวิทยาลัยควรติดต่อสถาบันการศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งข้าราชการเข้าศึกษา หรือมีโครงการพัฒนาบุคลากรร่วมกันโดยแลกเปลี่ยนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.4 มหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตร หรือสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้กรงสายงานที่ทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านนโยบายและการบริหาร มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายที่แน่นอนเด่นชัด นโยบายของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ควรสอดคล้องกัน และควรแสดงให้ข้าราชการทุกคนได้ทราบว่ามหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานนั้น ๆ มีนโยบายอะไรเพื่อทุกคนจะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน สำหรับโครงการและการบริหารงานนั้น เนื่องจากในขณะนี้ข้าราชการของมหาวิทยาลัยได้ถูกกำหนดแบ่งแยกการะทำที่ออกเป็นสายงานต่าง ๆ ตามกฎของมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (2519) ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

3.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2495 ได้ใช้มาถึง 30 ปี แล้ว ควรได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปของระบบการศึกษา และระบบการบริหารงาน

3.2 การบริหารงานในมหาวิทยาลัยนั้นแบ่งออกได้เป็นสองลักษณะงาน คือ งานบริหารทางวิชาการ และงานบริหารทางธุรการ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเก่งกล้าทางวิชาการ และเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดภาระหน้าที่ตามกฎหมายว่ามหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (2519) มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนด ดังนี้ งานบริหารทางวิชาการ ควรเป็นหน้าที่ของข้าราชการสาย ก งานบริหารงานทางธุรการควรเป็นหน้าที่ของข้าราชการสาย ข และ สาย ก ข้อที่สำคัญในการบริหารงานของแต่ละสายงานนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องให้เสรีภาพและความเชื่อถือได้เท่าเทียมกัน

3.3 มหาวิทยาลัยเป็นของมวลสมาชิกทุกคน ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดให้มี "สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" รวมกัน อันประกอบไปด้วยตัวแทนจากข้าราชการทุกสายงาน เพื่อร่วมกันทำหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและข้าราชการทุกคน

3.4 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและความไว้วางใจแก่หน่วยงานและข้าราชการทุกคนไม่แตกต่างกัน

3.5 หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย มีความจำเป็นและสำคัญไม่แตกต่างกันทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยเดียวกัน ดังนั้น ทุกหน่วยงานควรจะได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนภาระงานซึ่งกันและกันให้มากยิ่งขึ้น

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้าราชการของมหาวิทยาลัยมีรายได้ต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจและเอกชนมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจะได้พิจารณาหาแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ข้าราชการให้ได้รับมากยิ่งขึ้นด้วยความเป็นธรรม ซึ่งอาจทำได้โดย

4.1 อนุญาตให้ข้าราชการสาย ก ที่ว่างจากภาระงานปกติประจำวันไปทำงานกับเอกชนได้อย่างเสรี เพื่อหาประสบการณ์ในวิชาชีพของตน สำหรับสาย ข และ สาย ก นั้น มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่จัดหางานพิเศษต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการที่สนใจจะทำงานในเวลานอกราชการ

4.2 ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีนั้น ทุกหน่วยงานควรจะมีกฎเกณฑ์อย่างเดียวกัน และมีคณะกรรมการพิจารณาให้ความเป็นธรรมในการตัดสินชี้ขาด

5. ด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง มหาวิทยาลัยควรพิจารณาหาทางแก้ไขเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญแก่ข้าราชการทุกสายงาน แนวทางนี้มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

5.1 มหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และควรพิจารณาหาแนวทางที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการแต่ละสายงานให้มากที่สุด

5.2 มหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้ข้าราชการทั้งสายสายงานมีความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่งอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

5.3 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการแต่ละสายงานมีความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่งให้มากที่สุด เพื่อสร้างกำลังขวัญให้ดียิ่งขึ้น

6. ด้านสภาพการทำงาน มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขด้านสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เพราะมหาวิทยาลัยเปิดให้บุคคลภายนอกผ่านเข้าออกทั้งแต่ 05.30 – 20.30 น. นอกจากนี้ยังอยู่ติดกับถนนและแม่น้ำเจ้าพระยา ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของข้าราชการมาก โดยการปรับปรุงสภาพห้องทำงาน ห้องพัก และ อื่น ๆ ให้บรรเทาจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้มากที่สุด สำหรับบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน อาทิเช่น เครื่องขยายเสียง พัดลม เครื่องปรับอากาศ และอื่น ๆ

7. ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ในด้านนี้เป็นเรื่องสำคัญสำหรับการบริหารงานในองค์การ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจะพิจารณาหาแนวทางที่จะเสริมสร้างความรู้ความสามารถทางวิชาการการบริหารงานแก่ผู้บริหารทุกระดับชั้น เช่น

7.1 มหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มความรู้พื้นฐานและเทคนิคในการปกครองบังคับบัญชา แก่ผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งงานโดยใช้เวลาอบรมระยะสั้น 3 – 5 วัน

7.2 มหาวิทยาลัยควรจัดสัมมนาผู้บริหารทุกระดับขึ้นเพื่อ ๆ ในการสร้างความเข้าใจและร่วมกันแก้ปัญหาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

ในการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของข้าราชการเท่านั้น ในโอกาสต่อไปควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตัวแปรอื่น ๆ ที่ยังมิได้ทำ เช่น สาเหตุแห่งการไม่พึงพอใจ

2. วิธีดำเนินการสร้างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

4. ภาระงานและความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิติ ตยัคกานนท์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักช่างพาณิชย์ กรมพาณิชย์สัมพันธ์ 2520, 53 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีการชัญรุ่ ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 8 หน้า อัดสำเนา (บุควิชาอุตม 541)

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย คู่มือการศึกษาชั้นปริญญาตรี 2521 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2521, 382 หน้า

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย งานบริหารงานบุคคล ข้อมูลรายละเอียดข้าราชการประจำปี 2524 2524, อัดสำเนา

ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย งานประชาสัมพันธ์ นานานุกรม 24 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2524, 210 หน้า

นิยม ศรีวิเลข ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อัดสำเนา

เบ็ญจา ดวัสดิโอ การบริหารงานบุคคล โครงการเอกสารา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2519, 260 หน้า อัดสำเนา

ประทีป เล้ารัตน์อารีย์ ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 69 หน้า อัดสำเนา

ประชาน จันทรเจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 129 หน้า อัดสำเนา

ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวะศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า อัดสำเนา

พิชัย จรรย์สุภรินทร์ โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ระยะยาว พ.ศ. (2523 - 2534) พิมพ์เป็นที่ระลึกในการเสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารใหม่สมาคมธรรมศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์ 10 ธันวาคม 2523 วันธรรมศาสตร์ บพิธการพิมพ์ 2523, 244 หน้า

เพ็ญศรี ชุนใช้ การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 72 หน้า อัดสำเนา

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร์ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 216 หน้า อัดสำเนา

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ สถิติวิทยาทางการศึกษา วัฒนาพานิช 2522, 276 หน้า

วิรัย คิลสระและคนอื่น ๆ ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน 2519, อัดสำเนา

วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย กองวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2523, 181 หน้า อัดสำเนา

——— หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำนักพิมพ์เรือนอักษร 2524, 153 หน้า

วิไลวรรณ พิธิยานุวัฒน์ และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ "วิธีประเมินสภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัย" ครุศาสตร์ 6 : 4 พฤศจิกายน - ธันวาคม 2519

เวท ศรีละมุล ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในการบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 67 หน้า อัดสำเนา

สมนึก แทงเจริญ "บรรณาธิการแถลง" พัฒนบริหารศาสตร์ 4 : VIII ตุลาคม 2523

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 7 ไทยวัฒนาพานิช 2523, 338 หน้า

สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร 2519, 38 หน้า อัดสำเนา

อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 ไทยวัฒนาพานิช 2522, 420 หน้า

Applewhite, P.B. Organizational Behavior. New York, Prentice Hall, Inc., 1965. 741 p.

Ghiselli, Edwin and Clarence Brow. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book Co., 1955. 416 p.

Gilmer, Von Haller B. and others. Industrial Psychology. 2nd. ed., McGraw-Hill Book Co., 1966. 617 p.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York, McGraw-Hill Book Co., 1973 681 p.

Harrell, Thomas W. Industrial Psychology. Oxford IBM Publishing Co., 1964. 398 p.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. The Motivation to Work. 2nd. ed., New York, John Wiley Sons, Inc., 1959. 157 p.

Landy, Frank J. and Dan A. Trumbo. Psychology of Work Behavior. Illinois, the Dorrey Press, 1976. 297 p.

Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954. 411 p.

Morse, N.C. and Reimer E. "The Experimental Chang of A Major Organizational Variable," Abnormal and Social Psychology. 1955. 120 - 129 p.

Negro, Felise B. Public Administration. New York, McGraw-Hill Book Co., 1969. 463 p.

Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York, Columbia University Press, 1955. 179 p.

Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Co., 1970. 613 p.

Stauss, George and Loonard R. Sayless. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, N.J., 1960. 500 p.

Yoder, Dale and Others. Hand book of Personnel Management and Labour Relation. New York, McGraw-Hill Book Co., 1958. 630 p.

Yukl, Gory A. and Kenneth N. Weseley. Readings in Organizational and Industrial Psychology. New York, Oxford University Press, 1971. 380 p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1. ศาสตราจารย์ ดร.ประสาท หลักศิลา	อดีตรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ภิญโญ สาธร	อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สำอางค์ ศรีนิลทา	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
4. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. รองศาสตราจารย์ เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม	อดีตประธานสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์	อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี พงศ์พิศ	หัวหน้าสาขาวิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	หัวหน้าภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. อาจารย์ ดร.โสภะ อารียา	อดีตคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
10. อาจารย์ ดร.ชาญวิทย์ เกษตรศิริ	หัวหน้าสาขาวิชาประวัติศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
11. อาจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ	อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
12. อาจารย์ ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์	หัวหน้ากองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
13. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	

ที่ ทม.๑๐๐๑(๓)/๒๕๖๗ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.ประสาท หลักศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของร้านสวัสดิการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุน ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๐๒๖๖๕๒๖

ที่ ทม.๑๐๐๑(๑)/๑๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐไชย สาระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมสุข ธีระสิริกร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้เกิดเกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๕๘๖๗๘๖

ที่ ทม.๐๐๐๑(๓)/๖๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำลาง์ ศรีมีชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพล ขุนเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุล ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพล ขุนเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๐๖๖๐๕๓๖

ที่ ทม.๐๐๐๑(๑)/ ๑๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ ตุลาคม ๒๕๓๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วงษ์ใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพร ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุด ริระหิรัก เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพร ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๕๘๐๐๖๓

ที่ ฆม. ๐๐๐๑(๓)/๒๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๙ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ เฉลิมเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางพิรพรต ชุ่มเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร อินธิรี ตำแหน่งผู้อำนวยการหลักสูตรการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุล ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนางพิรพรต ชุ่มเจริญ นี้ได้พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเสียร่วมกรุณาพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ร่วมศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร อินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๐๒๖๖๐๗๗

ที่ ฆม.๑๐๐๐(ค)/๒๔๖๗ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ ตุลาคม ๒๕๒๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศินสิริ หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมยุท ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศินสิริ)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๕๘๒๑๕๒๖

ที่ ทม.๑๐๐๑(๓)/๖๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เธียร พงศ์ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมสุข ธิระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเสียสละร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๒๕๒๑๖๖๖

ที่ ทม.๐๐๐๑(๓)/ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕ ตุลาคม ๒๕๓๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เพชรสิงห์ ณ อยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพีรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุน รีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพีรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาตอบเกราะห์ในการ...วจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๕๕๑-๖๓๖

ที่ ทม.๑๐๐๑(๓)/๖๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพฑูรย์ สาริบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมสุข รีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๘๕๑๐๒๒

ที่ ทม.๑๐๐๑(๓)/๖๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ชาญวิทย์ เกษตรศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิริ หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุน ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพรต ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ-เหมาะสมอีกท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิริ)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๒๕๖-๕๖๖

ที่ ฆม.๐๐๐๑(๑)/๒๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ประชุม รอดประเสริฐ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพล พุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพล พุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินธิรี)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๘๖๐๕๓๖

ที่ ทม.๐๐๐๑(๓)/๒๓๗ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สำเนาว์ ขจรศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิรพล ขุนเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการถูณศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินสิริ หัวหน้าแผนกวิชาการถูณศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมสุข ธีระสิริกร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิรพล ขุนเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สินสิริ)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. [illegible]

ที่ ฆม.๑๐๐๑(๑)/๑๓๖ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัยจำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายพิทยรถ ชุ่นเจริญ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สมชุด ธีระพิจิตร เป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

การวิจัยของนายพิทยรถ ชุ่นเจริญ นี้ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะสมยิ่งท่านหนึ่งในการร่วมพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ได้เกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเพื่อร่วมการพิจารณาเครื่องมือวิจัยในด้านความเที่ยงตรงเกี่ยวกับความเข้าใจและการใช้ภาษาว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัยให้ด้วย และหวังใจว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทร. ๒๕๑-๕๓๐

ภาคผนวก ข

เครื่องมือการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักอธิการบดี

ที่ ทม.0701/ว.5967 วันที่ 8 ธันวาคม 2524

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วย นายพิรพรต หุ่นเจริญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 และดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการคณะศิลปศาสตร์ ได้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวของ นายพิรพรต หุ่นเจริญ คณะอนุกรรมการพัฒนามหาวิทยาธรรมศาสตร์พิจารณาเห็นว่าเป็นเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงได้สนับสนุนการทำวิจัยดังกล่าว

ขณะนี้ นายพิรพรต หุ่นเจริญ มีความประสงค์ที่จะขอทราบความคิดเห็นจากท่านเพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในการวิจัย โดยขอให้ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัยให้แก่ นายพิรพรต หุ่นเจริญ ด้วย จักเป็นที่รอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ประภาศน์ อวยชัย)

อธิการบดี

แบบสอบถาม

เรื่อง

"ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์"

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้าขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ด้วย ซึ่งการตอบของท่านนั้นข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะไม่ให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยครั้งนี้ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าคณะอนุกรรมการพัฒนามหาวิทยาลัยคงจะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขบุคลากรในมหาวิทยาลัยของเราให้ดียิ่งขึ้นโดยสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรโดยส่วนรวมและจะได้นำมาเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน

สำหรับข้อปฏิบัติในการตอบแบบสอบถามมีดังนี้

1. ไม่ต้องลงชื่อ - นามสกุล
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตามความจริงใจจากทัศนของท่าน
3. โปรดส่งคืนแบบสอบถามฉบับนี้อย่างช้าภายในวันที่ ธันวาคม 2524 ที่เลขานุการคณะ/แผนกอิสระ, เลขานุการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์ หรือที่หัวหน้างานของท่าน หรือที่ข้าพเจ้าโดยตรงก็ได้

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งด้วยความจริงใจที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

(หิรพรต หุ่นเจริญ)

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่แบบสอบถาม

[ ][ ][ ] ๑ – ๓

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม ๒ ส่วนคือ
ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ
ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ถูกถามที่มีต่อความพึงพอใจ และ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมายเลขหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงใส่ใน [ ] ทางขวามือ

ตัวอย่าง ๑) ท่านสำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษา
๑) ภายในประเทศ ๒) ต่างประเทศ [๒] ๒

ในที่นี้ถ้าท่านสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศท่านก็นำหมายเลข ๒ ไปใส่ในช่องทางขวามือ

๑.๑ เพศ ๑) ชาย ๒) หญิง [ ] ๔

๑.๒ อายุ (คิดเป็นปี ถ้าเกิน ๖ เดือน ถือเป็น ๑ ปี)
๑) ๒๘–๓๕ปี ๒) ๓๖–๓๐ปี ๓) ๓๑–๓๕ปี ๔) ๓๖–๔๐ปี
๕) ๔๑–๔๕ปี ๖) ๔๖–๕๐ปี ๗) ๕๑ ปีขึ้นไป [ ] ๕

๑.๓ สถานภาพสมรส
๑) โสด ๒) แต่งงานแล้ว ๓) อื่น ๆ [ ] ๖

๑.๔ วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ
๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒) ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าปริญญาตรี
๓) สูงกว่าปริญญาตรี แต่ไม่เท่าปริญญาโท ๔) ปริญญาโท
๕) ปริญญาเอก [ ] ๗

๑.๕ ประสบการณ์ในการทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ (คิดเป็นปี ถ้าเกิน ๖ เดือนถือเป็น ๑ ปี)

๑) ๑–๓ปี ๒) ๔–๖ปี ๓) ๗–๙ปี ๔) ตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป ๘

๑.๖ ลักษณะของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้

๑) คณะ / แผนกอิสระ ๒) สำนัก / สถาบัน ๓) กอง ๙

๑.๗ ปัจจุบันเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

๑) ระดับ ๑–๓ ๒) ระดับ ๔–๖ ๓) ตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ๑๐

คำอธิบายประกอบการตอบข้อ ๑.๘

๑) สาย ก ได้แก่ อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์, และศาสตราจารย์

๒) สาย ข ได้แก่ บรรณารักษ์, โสตทัศนศึกษา, นักวิจัย, แพทย์, พยาบาล, ทันตแพทย์, นักแนะแนว, และอื่น ๆ ที่อยู่ในสาย ข

๓) สาย ค ได้แก่ อธิการบดี, รองอธิการบดี, คณบดี, หัวหน้าแผนกอิสระ, ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน, หัวหน้าสาขาวิชา, ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้ากอง, เลขานุการคณะ / สำนัก/ หัวหน้างาน, เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, เจ้าหน้าที่–บุคคล, เจ้าหน้าที่การเงิน / บัญชี, เจ้าหน้าที่พัสดุ, นิติกร, นักวิชาการ, พิมพ์ดีด, ธุรการ, และอื่น ๆ ที่อยู่ในสาย ค

๑.๘ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านในขณะนี้อยู่ในประเภทใด

๑) ถ้าท่านอยู่ในสาย ก โปรดตอบข้อ ๑)

๒) ถ้าท่านอยู่ในสาย ข โปรดตอบข้อ ๒) ๑๑

๓) ถ้าท่านอยู่ในสาย ค โปรดตอบข้อ ๓)

๔) ถ้าท่านอยู่ในสาย ก และปฏิบัติหน้าที่ในสาย ค ด้วย โปรดตอบข้อ ๔)

ส่วนที่ ๒ โปรดกาเครื่องหมาย (✓) บนตัวเลขที่ท่านคิดว่าท่านเชื่อเช่นนั้นในทัศนส่วนตัวของท่านเพียงตัวเลขเกี่ยวเท่านั้น และโปรดกาเครื่องหมายแสดงความคิดเห็นทุกข้อ

ความหมาย	
๕	หมายถึง ท่านเห็นว่า มากที่สุด
๔	หมายถึง ท่านเห็นว่า มาก
๓	หมายถึง ท่านเห็นว่า ปานกลาง
๒	หมายถึง ท่านเห็นว่า น้อย
๑	หมายถึง ท่านเห็นว่า น้อยที่สุด

ตัวอย่าง ๑) สถานการณ์และลักษณะงานในสายงานของท่านทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงาน ๕ ๔ ๓ ๒ ๑ ในที่นี้ถ้าผู้ตอบมีความเห็นว่ามากที่สุด กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงบนตัวเลขเป็น ๕✓๔ ๓ ๒ ๑ ในช่องที่จัดไว้

ต่อไปนี้จะเป็นคำถามเกี่ยวกับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในด้านต่าง ๆ โปรดพิจารณาคำถามแล้วกรุณาทำเครื่องหมาย (✓) บนตัวเลขตามความหมายที่ให้ไว้ข้างบน

๑. ท่านรักและภาคภูมิใจตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	๕	๔	๓	๒	๑	๑๒
๒. เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๑๓
๓. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	๕	๔	๓	๒	๑	๑๔
๔. ท่านเห็นว่าระเบียบ,ข้อบังคับ,และคำสั่งต่าง ๆ เปิดโอกาสให้มีอิสรภาพในการทำงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๑๕
๕. ท่านเห็นว่าระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๑๖
๖. ท่านเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบได้มีการประเมินผลอย่างดี ...	๕	๔	๓	๒	๑	๑๗
๗. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาในด้านต่าง ๆ	๕	๔	๓	๒	๑	๑๘
๘. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ...	๕	๔	๓	๒	๑	๑๙
๙. ท่านคิดว่าท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๒๐

๑๐. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๖๑
๑๑. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเคารพครัดต่อระเบียบวินัยและมีความยุติธรรม	๕	๔	๓	๒	๑	๖๒
๑๒. ท่านคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	๕	๔	๓	๒	๑	๖๓
๑๓. ห้องทำงาน ห้องพัก ฯลฯ ของท่านมีความสะดวกสบายน่าทำงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๖๔
๑๔. ท่านคิดว่าภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตของท่านดี	๕	๔	๓	๒	๑	๖๕
๑๕. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	๕	๔	๓	๒	๑	๖๖
๑๖. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจถามไถ่ดูแลการปฏิบัติงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๖๗
๑๗. มหาวิทยาลัยจัดฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานในหน้าที่	๕	๔	๓	๒	๑	๖๘
๑๘. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติ	๕	๔	๓	๒	๑	๖๙
๑๙. ท่านเห็นว่าการแบ่งสายงานที่ท่านดำรงอยู่นี้เป็นที่พึงพอใจของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๗๐
๒๐. ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ได้เหมาะสมดี	๕	๔	๓	๒	๑	๗๑
๒๑. ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยพัฒนาข้าราชการของมหาวิทยาลัยเหมาะสม	๕	๔	๓	๒	๑	๗๒
๒๒. ผู้บังคับบัญชาจริงใจและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑	๗๓
๒๓. ท่านเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	๕	๔	๓	๒	๑	๗๔
๒๔. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อหมู่คณะดี	๕	๔	๓	๒	๑	๗๕
๒๕. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ดี	๕	๔	๓	๒	๑	๗๖
๒๖. ท่านคิดว่าหน่วยต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันดี	๕	๔	๓	๒	๑	๗๗
๒๗. บริการและสวัสดิการต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการทำงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๗๘
๒๘. ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๗๙
๒๙. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๘๐
๓๐. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๘๑
๓๑. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่	๕	๔	๓	๒	๑	๘๒
๓๒. สายงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าได้	๕	๔	๓	๒	๑	๘๓

๓๓. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเหมาะสม...	๕	๔	๓	๒	๑	๔๔
๓๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑	๔๕
๓๕. ท่านเห็นว่าอาชีพที่ท่านทำอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	๕	๔	๓	๒	๑	๔๖
๓๖. ท่านคิดว่าท่านสบายใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	๕	๔	๓	๒	๑	๔๗
๓๗. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีในเรื่องงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๔๘
๓๘. เมื่อมีปัญหาสำคัญ ๆ ในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาจะประชุมตัดสินใจร่วมกัน..	๕	๔	๓	๒	๑	๔๙
๓๙. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัยกระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นทำงาน.	๕	๔	๓	๒	๑	๕๐
๔๐. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้มั่นคง	๕	๔	๓	๒	๑	๕๑
๔๑. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านยอมรับนับถือท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๕๒
๔๒. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๕๓
๔๓. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีรูปแบบระเบียบแบบแผน แน่นอนชัดเจน	๕	๔	๓	๒	๑	๕๔
๔๔. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญยิ่งขึ้นเป็นลำดับ	๕	๔	๓	๒	๑	๕๕
๔๕. มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่ข้าราชการเหมาะสม	๕	๔	๓	๒	๑	๕๖
๔๖. ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในคำสั่งของตนเอง	๕	๔	๓	๒	๑	๕๗
๔๗. ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจหน้าที่การงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๕๘
๔๘. ท่านคิดว่าท่านกับผู้บังคับบัญชาเข้าใจกันดี	๕	๔	๓	๒	๑	๕๙
๔๙. สิ่งที่ท่านได้ศึกษามามีผลโดยตรงต่อตำแหน่งและความก้าวหน้าของท่าน...	๕	๔	๓	๒	๑	๖๐
๕๐. ผู้บังคับบัญชายอมรับและสนับสนุนผลงานของท่าน	๕	๔	๓	๒	๑	๖๑
๕๑. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	๕	๔	๓	๒	๑	๖๒
๕๒. ท่านเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดี	๕	๔	๓	๒	๑	๖๓
๕๓. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษา อบรม ดูงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๖๔
๕๔. ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี	๕	๔	๓	๒	๑	๖๕
๕๕. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	๕	๔	๓	๒	๑	๖๖
๕๖. ผู้บังคับบัญชามักจะให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	๕	๔	๓	๒	๑	๖๗

๕๗. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้	๕	๔	๓	๒	๑	๖๘
๕๘. ท่านคิดว่าผู้บริหารเข้าใจภาระหน้าที่ของหน่วยงานนี้	๕	๔	๓	๒	๑	๖๙
๕๙. ชีวิตครอบครัวของท่านมีความสุข	๕	๔	๓	๒	๑	๗๐
๖๐. มหาวิทยาลัยควรจัดรถยนต์บริการรับส่งข้าราชการ	๕	๔	๓	๒	๑	๗๑

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้.

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับ

หาโดยอาศัยการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยใช้สูตร

$$r_{tt} = 1 - \frac{MS_{error}}{MS_{ind}}$$

$SS_{total} = 4,667.41$

$SS_{item} = 1,034.05$

$SS_{ind} = 674.52$

$SS_{error} = 2,958.84$

$MS_{error} = 0.707$

$MS_{ind} = 12.727$

$$r_{tt} = 1 - \frac{0.707}{12.727}$$

$$= 1 - 0.056$$

$$= 0.944$$

ค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัยทั้งฉบับในการวิจัยครั้งนี้ = 0.944

การวิเคราะห์เครื่องมือวิจัยโดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ หาโดยวิธีแบ่งกลุ่มสูง และ กลุ่มต่ำ กลุ่มละ 25 % แล้วคำนวณโดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	5.658	16	3.871	31	3.009	46	2.000
2	5.054	17	2.513	32	4.856	47	3.032
3	3.554	18	6.389	33	3.464	48	3.086
4	2.910	19	5.897	34	5.255	49	2.243
5	3.103	20	2.660	35	2.985	50	5.968
6	2.142	21	3.721	36	4.548	51	3.086
7	2.511	22	5.267	37	3.104	52	2.511
8	6.259	23	5.277	38	4.194	53	3.104
9	3.807	24	2.809	39	4.564	54	5.559
10	4.662	25	3.076	40	4.464	55	4.006
11	4.157	26	3.723	41	2.886	56	4.755
12	3.885	27	5.488	42	5.268	57	3.345
13	6.225	28	4.797	43	4.979	58	5.065
14	6.622	29	4.726	44	4.538	59	2.307
15	2.000	30	6.677	45	2.415	60	2.000

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

ของ

พิรพรต หุ่นเจริญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2525

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในด้านต่าง ๆ 16 ด้าน จำแนกตาม เพศ สายงาน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะหน่วยงาน และ ระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการทั้งสามสายงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 522 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า จำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่ การคำนวณหาคะแนนเฉลี่ย ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้ t - test และ F - test

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม สายงาน วุฒิการศึกษา และ ระดับตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตาม ลักษณะหน่วยงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

JOB - SATISFACTION OF THAMMASAT UNIVERSITY OFFICERS

AN ABSTRACT

BY

PIRAPOTE HOONCHAREON

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Education degree

at Srinakharinwirot University

February 1982

The purpose of this research was to compare job - satisfaction level in 16 factors of Thammasat University officers by sex, category of job, age, marital status, qualification, experience, type of department, and level of position classification. The sample used in this study was 522 subjects from three categories of Thammasat University officers. The instrument used was a questionnaire with 60 items. The means, t - test and F - test were used for data analyses.

The major findings were:

1. Job - satisfaction of the officers was at the moderate level.

2. Job - satisfaction of the officers by sex, age, marital status, and experience classification had no statistical significant difference.

3. Job - satisfaction of the officers by category of job, qualification, and level of position classification was significantly different at .01 level.

4. Job - satisfaction of the officers by type of department classification was significantly different at .05 level.

ประวัติผู้วิจัย

พิรพรต หุ่นเจริญ

2490 เกิดที่ ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร

การศึกษาโดยย่อ

2501 สำเร็จ ป.4 จากโรงเรียนบ้านมหาชัยอนุกูลราษฎร์ จ.สมุทรสาคร

2507 สำเร็จ ม.ศ.3 จากโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จ.สมุทรสาคร

2509 สำเร็จนักเรียนจ่าทหารเรือ พรรคนาวิน เหล่าใบใหญ่ หลักสูตร 2 ปี จากโรงเรียนรุมพลทหารเรือ กองทัพเรือ

2515 สำเร็จ ป.กศ. จากวิทยาลัยครูธนบุรี

2518 สอบได้ พ.ม. จากกระทรวงศึกษาธิการ

2521 สำเร็จ กศ.บ. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2523 สำเร็จหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ 29 จากสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม

การรับราชการและราชการสำคัญ

2508 – 2513 กองเรือยุทธการ

2514 – 2518 กรมกำลังพลทหารเรือ (2508 – 2518 ไปราชการที่สำคัญ ๆ คือ ราชการสงคราม ณ ประเทศเวียดนามใต้, ราชการกระเวณชายแดน และ ราชการ กอ.รมน.)

2519 – 2520 คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2521 – ปัจจุบัน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ที่อยู่

271 / 94 ก ต.มหาชัย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร โทร.411735(สมุทรสาคร)