

ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวศิริพรอุมา คัมภีรารักษ์

ฟ- 3 ก.พ. 2549

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2548

ศิริพรธูมา คัมภีราภักษ์. (2548). *ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย*
กรุงเทพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระ สุภากิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม
ในงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และ
จริยธรรมในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ เพื่อ
เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝายงาน และ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงาน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปี
การศึกษา 2548 จำนวน 329 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ฝายงานเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ เป็นแบบความแตกต่างเชิงความหมายตามวิธีของ Osgood จำนวน
30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน เป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ น้อย ค่อนข้างน้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก และ มาก จำนวน 60 ข้อ
มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .94 ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็น
แบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนน
เฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least significant difference) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวม
และในด้านจริยธรรมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง การมีส่วนร่วมในงาน และสภาพงานที่พึง
ประสงค์ ในระดับค่อนข้างมากและในด้านความพึงพอใจในงาน และลักษณะของงานในระดับ
ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานโดยรวม และรายด้านไม่
แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวม
ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความภาคภูมิใจในงานด้านลักษณะของ
งานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีลงมา และ
บุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเอง
มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรที่มีฝายงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
บุคลากรฝายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าบุคลากร
ฝายการคลัง ฝายบริหาร และฝายกิจการนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่
แตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา มีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจ
ในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง
($r = .398$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

JOB-ESTEEM AS PERCEIVED BY ACADEMIC SUPPORT STAFF,
BANGKOK UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
MISS SIRIPORNUMA KHUMPIRARAK

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
October 2005

Siripornuma Khampirarak. (2005). *Job-Esteem as Perceived by Academic Support Staff, Bangkok University*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration).
Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Project Advisor : Asst. Prof. Dr.Vira Supakit.

The purpose of this study were to investigate job-esteem in 6 aspects, namely, job involvement, job-related anomie, job satisfaction, job-specific esteem, self-esteem, and work ethic; compare those aspects of job-esteem according to gender, work experience, department, and average monthly income; and examine the relationships between self-concept and job-esteem. The sample consisted of 329 academic support staff at Bangkok University in 2005 academic year, acquired through stratified random sampling.

A questionnaire was administered. It consisted of 4 parts: part 1, 4 items asking demographic data; part 2, 30 items Osgood Semantic Differential Scales for self-concept with a Cronbach alpha of .91, part 3 60 items Likert type scale - low, rather low, moderate, rather high, and high for job-esteem with a Cronbach alpha of .94; and part 4 an open-ended question for additional opinions and suggestions. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results were concluded as follows.

1. The academic support staff at Bangkok University had job-esteem as a whole at a rather high level. When considered individual aspects of the job-esteem, it was found that work ethic, self-esteem, job involvement, and job-related anomie were at a rather high level respectively while job satisfaction and job-specific esteem were at a moderate level.

2. When compared the job-esteem of the academic support staff according to independent variables, it revealed as follows.

2.1 The academic support staff with different gender did not have different job-esteem as a whole and individual aspects.

2.2 The academic support staff with different work experience did not have different job-esteem as a whole. Those with more than 11 years of experience had higher job-specific esteem than 6-10 years of experience; those with less than 5, and with more than 11 years of experience had higher self-esteem than those with more than 6-10 years of experience at .05 level.

2.3 The academic support staff with different department did not have different job-esteem as a whole. Those in planning and development affairs had higher job involvement than those in financial affairs, administrative affairs, and student affairs at .05 level.

2.4 The academic support staff with different average monthly income did not have different job-esteem as a whole. Those having less than 12,000 Baht/month had higher self-esteem than those having 12,001-16,000 Baht/month at .05 level.

6. Self concept and job-esteem were significantly related at a moderate level ($r=.398$) at .01 level.

ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวศิริพรอุมา คัมภีรารักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

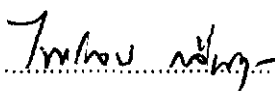
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ ของ ศิริพรอุมา คัมภีรารักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



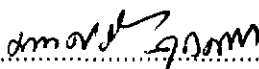
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

กรรมการสอบสารนิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาคำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย และท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วัฒนา สุนทรธัย อาจารย์ประจำสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำและปรึกษาด้านสถิติทางการวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สุพจน์ อิงอาจ หัวหน้าแผนกบริการโสตทัศนูปกรณ์รังสิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ที่ให้คำชี้แนะ และตรวจ แก้ไข แบบสอบถามการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์วัฒนา สุนทรธัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ฤกษ์กลาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิญา อิงอาจ อาจารย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 15 ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่มีพระคุณและได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ศิริพรอุมา คัมภีรารักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมุติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	12
ประวัติความเป็นมา สถานที่ตั้ง	12
ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ	12
หลักการบริหารและการทำงานในสายสนับสนุนวิชาการ	
ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ	14
ความภาคภูมิใจในงาน	14
ความหมายของความภาคภูมิใจในงาน	15
ความสำคัญของความภาคภูมิใจในงาน	15
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในงาน	15
ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน	16
องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงาน	17
การมีส่วนร่วมในงาน	19
สภาพงานที่พึงประสงค์	22
ความพึงพอใจในงาน	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2(ต่อ)	ลักษณะของงาน	32
	ความภาคภูมิใจในตนเอง	36
	จรรยาบรรณในการทำงาน	39
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ	43
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
	งานวิจัยในต่างประเทศ	49
	งานวิจัยในประเทศ	52
3	วิธีดำเนินการวิจัย	57
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง	57
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
	การสร้างเครื่องมือ	59
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	61
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	83
	สรุปผลการวิจัย	84
	อภิปรายผล	85
	ข้อเสนอแนะ	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	106
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	140

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน	58
2	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย กรุงเทพ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมและรายด้าน	66
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอัฒมโนทัศน์ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน	67
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน	68
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามเพศโดยรวม และรายด้าน	69
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	70
7	เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้าน	71
8	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	72
9	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	72
10	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามฝ่ายงานโดยรวม และรายด้าน	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามฝ่ายงานโดยรวมและรายด้าน	74
12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านการมีส่วนร่วมในงานจำแนกตาม ฝ่ายงาน	75
13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ จำแนกตามฝ่ายงาน	76
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมและรายด้าน	77
15 การเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมและรายด้าน..	78
16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	79
17 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	80
18 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพทั้งวิทยาเขตกล้วยน้ำไท และวิทยาเขตรังสิต	108
19 จำนวนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขต กล้วยน้ำไทและวิทยาเขตรังสิต จำแนกชาย หญิง	110
20 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)	123
21 ค่าเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ด้านตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน	127
22 ค่าเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ค่าเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน	128
24 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอัตมโนทัศน์ ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน	129
25 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพรายข้อ	131

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 องค์ประกอบของงานที่น่าภาคภูมิใจ (Components of Job-esteem)	18
3 แบบจำลองลักษณะงานที่มีผลต่อการรับรู้ในการทำงาน	35
4 การแสดงการรับรู้ของตนตามแนวคิดของสไนก์ และโคมบัส	47

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่ง ประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ก็จะเจริญก้าวหน้าทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2544 : 1) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร หากขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบงานบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือวัสดุมากเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ (ไพบุลย์ ใบสุชนธ์. 2541 : 2) การทำงานกับคน จึงต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงการกระทำ การแสดงออก การตอบสนอง ได้แก่ ทักษะคิด คุณค่า และความ ต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (วรภกรณ ตระกูลสุชาติ. 2547 : Online)

ในองค์การหากบุคลากรมีเจตคติที่ดี และองค์การสามารถสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานได้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือกันและกัน สนใจสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ (นิธิพัฒน์ เมฆขจร. 2541 : 66) ทักษะคิดในเชิงบวกในการทำงานจะช่วยเพิ่มพูนความสำเร็จให้กับงาน (อารี พันธมณี. 2541 : 10) เป็นการกระตุ้นและสร้างจิตสำนึกให้เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์แห่งอาชีพของตน (ศจี อนันต์นพคุณ. 2543 : 216) พฤติกรรมการทำงานของคน ส่วนหนึ่งมาจากความภาคภูมิใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในงาน พฤติกรรมจะส่งผลต่อการความสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีความภาคภูมิใจในงานก็จะเป็นปัญหา โดยเฉพาะองค์การด้านการศึกษา ที่มีเป้าหมายในการให้บริการแก่สาธารณชน จะก่อให้เกิดปัญหาในการให้บริการ (Welsh and Lavan. 1981 : 1079-1089)

การมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมทั้งในการตัดสินใจ รับผิดชอบ และปฏิบัติงาน จะเกิดความสามัคคี การมีส่วนร่วมในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นพลังการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ (ธรรมรส โชติบุญชร. 2540 : 224-237 ; สมนึก ปัญญาสิงห์. 2542 : 24) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะอย่างทุ่มเท ตั้งศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์การ (วิฑูลย์ สิมะโชคดี. 2546 : 77-78)

สภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะบั่นทอนความสามารถในการทำงาน และผลผลิตขององค์กร (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 192) การเสริมสร้างสภาพงานที่พึงประสงค์ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

(ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 19 ; อ้างอิงจาก Hellriegel and Slocum. 1974)

บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน หากรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน จะทำงานด้วยความจำใจไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน (ไพฑูรย์ เริงกมล. 2540 : 16) หากบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Smith and Wakeley. 1972 134-135 ; D' Elia. 1979 : 283) ความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติ และส่งผลต่อความภาคภูมิใจของบุคคลในองค์กร (รสริน สกุลโรจนประวัตติ. 2541 : 13)

ลักษณะของงานนำไปสู่เงื่อนไขทางจิตวิทยา เช่น ทักษะและความเชื่อ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน (Vecchio.1995 ; citing Hackman&Oldham.1980 : 75) งานที่มีลักษณะเป็นกิจวัตร และเป็นค่านิยม ได้นำผู้ปฏิบัติงานไปสู่ความภาคภูมิใจในงาน (ภาวนา คำเจริญ. 2545 : Online ; อ้างอิงจาก Michael W. Draft และ Stand Kossen : 1988) ลักษณะของงานจึงเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากงานมีลักษณะที่ท้าทาย ใช้ความสามารถ จะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน (วุฒิพร ประทุมพงษ์. 2541 : 6, วัฒนา ศรีสม. 2542 : 8)

ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต มีผลต่ออารมณ์ บุคลิกภาพ กระบวนการทางความคิด และการตั้งเป้าหมายในชีวิตของบุคคล (ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. 2542 : 11) ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองสามารถปรับเปลี่ยน เนื่องจากอาชีพ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความสามารถในการประเมินตนเอง เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน (จินดาพร แสงแก้ว. 2541 : 23 ; อ้างอิงจาก Skovholt and Morgan. 1981)

การทำงานต้องพบปัญหาและอุปสรรคอันก่อให้เกิดการขาดความสามัคคี และล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ควรเสริมสร้างความสงบสุข โดยการฝึกฝนจรรยาบรรณในวิชาชีพ (สมจิต ตราชู. 2543 : 7) ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาควรวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็น ตลอดจนร่วมมือในการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2534 : 1-2)

การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และจริยธรรมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงานมี

ความสัมพันธ์ต่อทัศนคติ ความเชื่อในการปฏิบัติงาน ถ้างานที่ปฏิบัตินั้นไม่มีความน่าภาคภูมิใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดเจตคติที่ไม่ดีกับงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน จะนำไปสู่การโอนย้ายหน่วยงาน และการลาออกจากงาน (Douglas and Susan. 2005 : Online)

การปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงสุดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีเป้าหมายและจุดประสงค์ในปฏิบัติงานจึงจะปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ พึงพอใจ และภาคภูมิใจจึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การตั้งเป้าหมายในระยะยาวของการทำงาน การคาดการณ์ไกล การวางแผนระยะยาวการมองผลที่จะส่งไปอนาคต การรู้จักอดได้รอได้ จะมีความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง ขณะเดียวกันจะทำให้เกิดรับรู้ของตนเองที่ดี (ดร.ณี ขอเจริญ. 2546 : 5 ; อ้างอิงจาก Heckhausen. 1967) ความภาคภูมิใจในชีวิต ส่วนหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อตนเองหรืออัตมโนทัศน์ เนื่องจากอัตมโนทัศน์เป็นตัวกระตุ้นให้พฤติกรรมของบุคคลแสดงออกมาและเป็นหัวใจสำคัญในการปรับตัวทางสังคมซึ่งจะส่งผลต่อจุดหมาย ความภาคภูมิใจ ถ้าบุคคลมีความคิดเห็นต่อตนเองในด้านดีก็จะมี การปรับตัวทางสังคมที่ดี และมีการวางแผนหรือดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีดีกว่าบุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ด้านไม่ดี (ดร.ณี ขอเจริญ. 2546 : 3 ; อ้างอิงจาก Carl Rogers. 1972)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์หลัก คือ การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและบัณฑิตศึกษา และการให้บริการแก่สังคม (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2546 : 9) มีการกำหนดสายงานตามภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ได้แก่ สายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่โดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอน และสายสนับสนุน วิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณและทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านบุคลากร และการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ฝ่ายกิจการ นักศึกษามีหน้าที่เกี่ยวกับงานกิจการนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนถึงจบการศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนามีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2545 : 56-59)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้ให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากรมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง โดยได้สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีการพัฒนาขั้นตอนและระบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม สัมมนา การให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ เป็นการสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่บุคลากร ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทีมงานของมหาวิทยาลัยล้วนมาจากบุคลากรผู้มีประสบการณ์และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ทำให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นมาจนถึงปัจจุบัน (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2545 : 227)

ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจในงาน เพราะจะเป็นตัวกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง (จกกลณี เจริญสุข. 2541 : 4 ; อ้างอิงจาก Pigors.1981 : 1971)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารงานด้านบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และจริยธรรมในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเองและ ด้านจริยธรรมในการทำงาน และทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรที่มี เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างอัทมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงาน เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารงาน ด้านบุคลากรในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานในระดับสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2548 ประกอบด้วย 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายการคลังจำนวน 88 คน ฝ่ายบริหารจำนวน 92 คน ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 108 คน และฝ่ายวางแผนและพัฒนาจำนวน 167 คน รวม 455 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2548 ประกอบด้วยฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำนวน 200 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ฝ่ายงานเป็นชั้น (Strata) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละฝ่ายงาน

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ ได้แก่

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา
- 2) 6 – 10 ปี
- 3) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ฝ่ายงาน ได้แก่

- 1) ฝ่ายการคลัง
- 2) ฝ่ายบริหาร
- 3) ฝ่ายกิจการนักศึกษา
- 4) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

3.1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา
- 2) 12,001 – 16,000 บาท
- 3) ตั้งแต่ 16,001 บาท ขึ้นไป

3.1.5 อัตมโนทัศน์

- 1) ด้านตนเอง
- 2) ด้านการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน

- 3.2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน
- 3.2.2 ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์
- 3.2.3 ด้านความพึงพอใจในงาน
- 3.2.4 ด้านลักษณะของงาน
- 3.2.5 ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง
- 3.2.6 ด้านจริยธรรมในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีคำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีต่องาน โดยมีความรู้สึกถึง คุณลักษณะที่น่านับถือ มีคุณค่า มีเกียรติ ในงานที่ตนปฏิบัติ พิจารณาใน 6 ด้าน ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ ในกิจกรรมการดำเนินงานประสานงาน บริหารและพัฒนางานของหมู่คณะ กลุ่มบุคคล ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยการประสานงาน ความร่วมมือและความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2 สภาพงานที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพของการปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นสภาพการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวัง เป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติของบุคลากร เช่น การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร การปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานเพียงพอ

1.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากความสนใจ และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดแรงจูงใจ และเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ การตอบสนองความต้องการ มีความเหมาะสมของปริมาณงานกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จนทำให้มีความมานะพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจในตัวเอง มีความเฉพาะเจาะจง มีเอกลักษณ์ มีความท้าทาย และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติ เป็นงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัดของตน ทำให้ตนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษางานเพื่อพัฒนาความสามารถ และเพิ่มประสบการณ์

1.5 ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การพิจารณาประเมินคุณค่าของตนเอง ตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเอง ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อสังคม ผู้อื่น และตนเอง เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ของตนเอง

1.6 จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง กฎเกณฑ์ ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปในสังคม รวมทั้งผู้ปกครอง นักศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

2. อัตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ค่านิยม หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งทางดีและไม่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับและมีความสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. สายการปฏิบัติงาน หมายถึง สายการบังคับบัญชาที่แบ่งแยกตามโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพแบ่งเป็น 2 สายงาน ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

5. เพศ หมายถึง เพศชายและหญิง

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งแต่เริ่มเข้างาน จนถึงปัจจุบันจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา 6 – 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

7. ฝ่ายงาน หมายถึง ฝ่ายงานในสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนา

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานประจำรวมถึงรายได้อื่น ๆ จากการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารถ โดยเฉลี่ยที่บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้รับในแต่ละเดือนจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา 12,001 – 16,000 บาท และตั้งแต่ 16,001 บาท ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

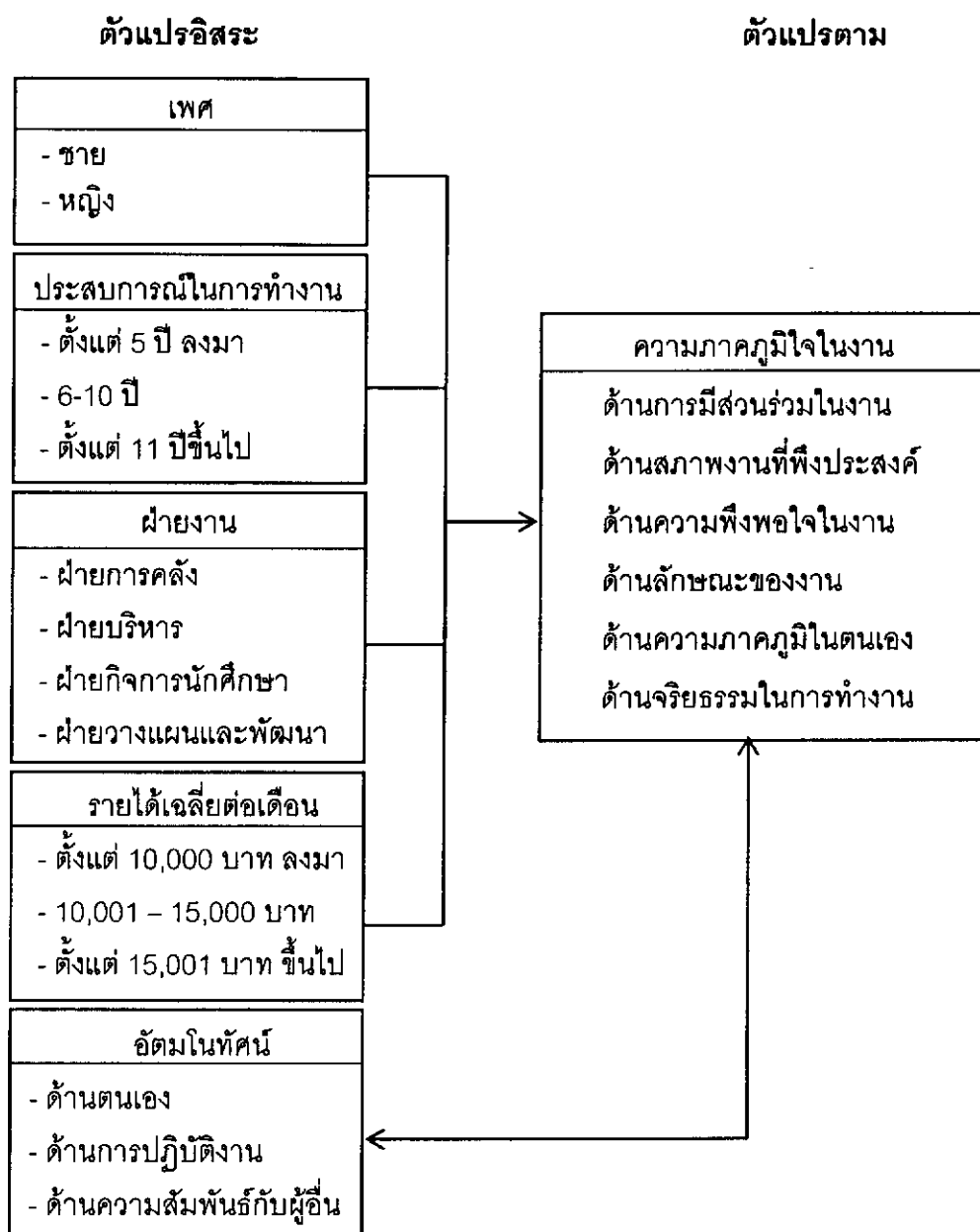
การศึกษาความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อัตมโนทัศน์

การเลือกตัวแปรอิสระ ได้จากผลการวิจัยของรสนิน สกุลโรจน์ประวัติ (2541) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือนและผลประโยชน์และ ฝ่ายงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผล โยงโยกับความภาคภูมิใจในงาน และ ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 76-79) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการ จัดการ ซึ่งในแต่ละด้านจะพิจารณาจากสิ่งที่แตกต่างกัน เช่น ด้านบุคคล พิจารณาได้จาก เพศ ประสบการณ์ ด้านงาน พิจารณาได้จาก ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความร่วมมือและการ ทำงานเป็นทีม ส่วนด้านการจัดการพิจารณาจาก การให้ค่าตอบแทน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังได้แนวคิดในการหาความสัมพันธ์ระหว่างอัตรโนทัศน์ กับความภาคภูมิใจใน งานจากงานวิจัยของดร.ณิ ชอเจริญ. (2546 : 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตรโนทัศน์ของนักศึกษ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีอัตรโนทัศน์ต่อตนเอง และผู้อื่นในด้านดี จะส่งผลต่อ ทศนคติ และอัตรโนทัศน์มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล โดย พิจารณาเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ใน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจใน งาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และจริยธรรมในการทำงาน จากแนวความคิดเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงาน (Components of Job-Esteem) จากงานวิจัยของ ดักลาส และ ซูซาน (Douglas and Susan, 2004 : Online) และจากงานวิจัยของ อังคณา เทศทิศ (2543) ที่ กล่าวถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อทศนคติในการ ปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพครู และงานวิจัยของอรุณี มิ่งประเสริฐ (2547) พบว่า สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ ภาคภูมิใจในงาน

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นแสดงได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านจริยธรรมในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีเพศต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีฝ่ายงานต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานแตกต่างกัน
6. อัตมโนทัศน์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
 - 1.1 ประวัติความเป็นมา สถานที่ตั้ง
 - 1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ
 - 1.3 หลักการบริหารและการทำงานในสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. ความภาคภูมิใจในงาน
 - 2.1 ความหมายของความภาคภูมิใจในงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความภาคภูมิใจในงาน
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในงาน
 - 2.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน
3. องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงาน
 - 3.1 การมีส่วนร่วมในงาน
 - 3.2 สภาพงานที่พึงประสงค์
 - 3.3 ความพึงพอใจในงาน
 - 3.4 ลักษณะของงาน
 - 3.5 ความภาคภูมิใจในตนเอง
 - 3.6 จริยธรรมในการทำงาน
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพเป็นสถาบันทางวิชาการที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการโดยผลิตบัณฑิต และบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นแหล่งผลิตผู้ทรงความรู้และผู้ทรงปัญญา (พจน์ สะเพียรชัย. 2537 : 38) มหาวิทยาลัยกรุงเทพได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยในการพัฒนากำลังคนให้ถึงพร้อมด้วยวิชาการ และความรอบรู้อันที่จะสร้างสรรค์ประเทศให้เจริญก้าวหน้าเช่นอารยประเทศ

1.1 ประวัติความเป็นมา สถานที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยกรุงเทพอยู่ภายใต้การสนับสนุนของ "มูลนิธิมหาวิทยาลัยกรุงเทพ" โดยเปิดดำเนินการสอนตั้งแต่ วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2505 เป็นต้นมา เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ พัฒนาบัณฑิตยุคใหม่ให้มีคุณภาพพร้อมด้วยความรู้ทางด้านวิชาการและทักษะในการปฏิบัติซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยกรุงเทพเปิดดำเนินการสอนใน 2 วิทยาเขต ได้แก่

วิทยาเขตกล้วยน้ำไท ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 119 ซอยสุขุมวิท 40 (ซอยบ้านกล้วยใต้) แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 25 ไร่ 3 งาน 49 ตารางวา เป็นสถานที่เรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 ภาคปกติ นักศึกษาวิทยาลัยนานาชาติทุกชั้นปี นักศึกษาปริญญาโทและเอก และนักศึกษาภาคพิเศษ สถานที่ทำการของสำนักงานอธิการบดี วิทยาลัยนานาชาติ บัณฑิตวิทยาลัย คณะวิชาต่างๆ ห้องปฏิบัติการ ห้องเรียน ห้องสัมมนา สำนักหอสมุด ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์กีฬาในร่มและหน่วยงานบริการอื่น ๆ

วิทยาเขตรังสิต ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 9/1 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ห่างจากท่าอากาศยานกรุงเทพไปทางทิศเหนือประมาณ 14 กิโลเมตร มีพื้นที่ 441 ไร่ 1 งาน 67 ตารางวา เป็นสถานที่ดำเนินการสอนนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 และสถานที่ตั้งของสนามกีฬา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ หอสมุดสุรธณี โฮสเทลเคาระห์ และพิพิธภัณฑสถานมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งเป็นศูนย์กลางการศึกษาวิจัยเครื่องถ้วยโบราณที่สำคัญ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.2 ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ พันธกิจ

ปรัชญา : บัณฑิตต้องมีความรู้คู่ความดี ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ปณิธาน : มหาวิทยาลัยกรุงเทพเป็นสถาบันการศึกษาที่มุ่งพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีศักยภาพทางด้านวิชาการและทักษะในทางปฏิบัติ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พร้อมปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา มีจริยธรรม สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งยังเป็นสถาบันที่เป็นศูนย์รวมของนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิและการค้นคว้าวิจัยวิทยาการด้านต่าง ๆ

อันก่อให้เกิดความร่วมมือทางด้านการวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน ตลอดจนการให้บริการแก่สังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล เป็นศูนย์รวมการวิจัยและการสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้คู่ความดีและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศที่สรรสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพและคุณธรรม
- 2) เพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สร้างบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถแข่งขันในระดับสากล
- 3) เพื่อเป็นสถาบันค้นคว้าวิจัยสรรพวิทยาการอันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
- 4) เพื่อเป็นแหล่งรวมนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้ที่จะยังประโยชน์แก่สังคม
- 5) เพื่อเป็นสถาบันที่ปลูกฝังความรักชาติ ความเป็นประชาธิปไตย และสำนึกในความเป็นไทย

พันธกิจ

- 1) พัฒนาหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย ทันสมัย เป็นสากลและมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งเน้นการสอนภาษาสากลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สร้างและพัฒนานักวิจัย รวมทั้งส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเป็นศูนย์รวมด้านการวิจัย
- 3) พัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนต่อกระบวนการเรียนรู้และการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณาจารย์นำมาใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 4) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยสามารถแข่งขันได้
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจและชุมชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

6) ขยายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและองค์การชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน

7) สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

1.3 หลักการบริหารและการทำงานในสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย กรุงเทพ

หัวใจสำคัญของการสร้างสรรค์ในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการของมหาวิทยาลัยคือการบริหารงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของสังคม (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2518 : 14) มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการบริหาร เพราะการบริหารจะเป็นตัวเชื่อมประสานความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (Kast and Rosenzweig. 1985 : 5)

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยกรุงเทพบุคลากรถือเป็นกลไกที่นำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ ถ้าบุคลากรปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มความสามารถ เคารพและศรัทธาในงาน ผลงานจะมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2540 : 16-18) โครงสร้างการบริหารที่ดี ของเขตของภาระหน้าที่ที่ชัดเจนจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน (ณัฐพงศ์ชัย ไทรพงษ์พันธุ์. 2543 : 63) ในการบริหารงานจึงได้กำหนดฝ่ายงานต่าง ๆ ตามขอบเขตของงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การคลัง การบริหารงานทั่วไป กิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา และการวางแผนงานสำหรับอนาคต ซึ่งงานดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ฝ่ายงานต่างๆ จึงต้องมีความสอดคล้อง และเหมาะสมต่อภาระหน้าที่ (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2540 : 130-140)

2. ความภาคภูมิใจในงาน

ความภาคภูมิใจในงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตวิทยาและสังคมวิทยา โดยนักจิตวิทยาให้ความสนใจเกี่ยวกับสภาวะการณ์ขององค์การ ที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน เช่น การรับรู้คุณค่าของงาน การนิเทศที่เหมาะสมและเพียงพอ เป็นต้น ส่วนนักสังคมวิทยา ให้ความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการทางสังคม ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือของบุคคลเกี่ยวกับ บรรทัดฐาน และคุณค่าของงาน มีผู้ศึกษาความภาคภูมิใจในงานและ ยอมรับว่าความภาคภูมิใจในงานนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และผลผลิตขององค์การ (Huselid & Day. 1991 : 380-390)

2.1 ความหมายของความภาคภูมิใจในงาน

ความภาคภูมิใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคล ว่างานเป็นสิ่งที่น่าสนใจในชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และงานที่ทำนั้นเข้ากันได้กับแนวคิดของตนเอง ทำให้เกิดความพร้อมและความกระตือรือร้นในการทำงาน สเตนเลอร์ และโฮรสัน (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย : 25 ; อ้างอิงจาก Saleh & Hosed. 1976) ความภาคภูมิใจในงาน เป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลแสดงเกี่ยวกับงาน โดยลักษณะที่แสดงออกจะมีความตั้งใจ หรือมีใจจดจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่อการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ และทุ่มเทให้กับงาน (Ivancevich & Matteson. 1990 : 8)

2.2 ความสำคัญของความภาคภูมิใจในงาน

ความภาคภูมิใจในงานเป็นส่วนหนึ่งในจิตใจของการปฏิบัติงาน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างความรู้สึกที่มีต่องาน และการแสดงออกของตนเองว่าตนเองทำอะไร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมทัศนคติในการทำงานของแต่ละบุคคล (Palladino 1994 : 3)

ผู้ที่มีความภาคภูมิใจในงาน จะรับรู้ถึงคุณค่าของงานตามความเป็นจริงและมีความตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งยังสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม บุคคลเหล่านี้จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างตั้งใจจริง มีความสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มักเป็นผู้นำในการอภิปรายและมีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นผู้ที่เห็นคุณค่างานของสูง ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน การปฏิบัติงาน และผู้อื่น มีทักษะทางสังคม สามารถปรับตัวและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น (จารุวดี แสงแก้ว. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1967 : 15)

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในงาน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546 : 76-79) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ จะมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจในงาน โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ พิจารณาได้จาก เพศ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา ความสนใจในงาน เป็นต้น
- 2) ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน พิจารณาได้จาก ทักษะในการทำงาน ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างของงาน เป็นต้น

3) ด้านการจัดการ คือ ความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร มีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่ และยังสามารถรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย พิจารณาได้จากความศรัทธาในตัวผู้นำ ความเข้าใจระหว่างพนักงานกับผู้นำ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน การให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น

ความภาคภูมิใจในงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะจูงใจคนทำงานเพราะแรงจูงใจภายในนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลจากความภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงาน อยากที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

ซูเกียรติ ชาญสง่าเวช (2545 : 99-100) ได้กล่าวถึง อุปสรรคขวางกั้นความภาคภูมิใจในงาน ได้แก่

- 1) ขาดทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน
- 2) เป้าหมายซึ่งไม่มีวิธีการจะทำได้ เช่น เวลา ทรัพยากร และเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงาน
- 3) การตัดสินใจแบบไร้หลักการของผู้บังคับบัญชา
- 4) ความกังวล ความกลัว ความกดดันต่อผลงาน ในระยะสั้น และจำกัด
- 5) องค์กระดบบริหารไม่เห็นคุณค่าขององค์กระดบปฏิบัติการ

2.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน

ลักษณะของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน ตามแนวคิดของ โลดอห์ล และเคจเนอร์ (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541 : 27 ; อ้างอิงจาก Lodahi & Kejner, 1965) มีดังนี้

1) บุคลิกลักษณะของบุคคล

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน สามารถอธิบายตามลักษณะเด่น ๆ ของบุคคลทั้ง 3 ประการ คือ จะเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมในงานสูง มีแรงจูงใจภายในสูง และมีความสำนึกในคุณค่าของตนเองสูง ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หรือเงินเดือน ค่าจ้าง

2) ลักษณะของงานและพฤติกรรมการควบคุมงาน

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน มักจะพิจารณาถึงงานที่มีคุณค่าสูง มีความท้าทาย มีความหลากหลาย งานที่ใช้ทักษะสูง และสามารถมองเห็นลู่ทางความสำเร็จของงานนั้น บุคคลเหล่านี้จะมีสิทธิมีเสียงในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศงาน ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน สถานการณ์ในงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการในความก้าวหน้า และจะเป็นบุคคลที่ยึดมั่นผูกพันในงานสูง ไม่ว่าจะทำงานโดยทั่วไป งานในวิชาชีพของตน และงานพิเศษที่ทำอยู่

3) ทศนคติของบุคคลต่องาน

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงานโดยทั่วไปมักพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเนื้อหาบุคคลประเภทนี้จะคงพอใจในงานแม้ว่าจะขาดความช่วยเหลือจากผู้อื่นในงาน ขาดการติดต่อสื่อสารหรือความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งในสถานการณ์ เช่นนี้บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงานต่ำ จะไม่มีความพึงพอใจในงาน และมีแนวโน้มที่จะออกจากการงานมากกว่าบุคคลที่ภาคภูมิใจในงาน

4) การรับรู้ในบทบาทของบุคคล

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน จะรับรู้บทบาทหน้าที่ในการทำงานของตน และมักจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทที่ขัดแย้ง หรือบทบาทที่คาดหวัง โดยบทบาทที่ขัดแย้งและบทบาทที่กำกวมจะไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

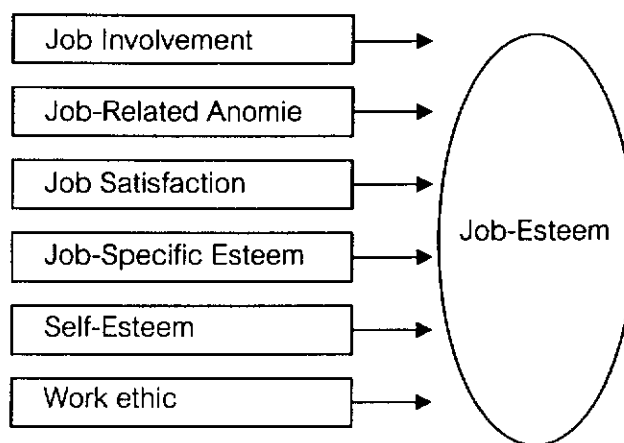
5) ลักษณะอื่น ๆ

โดยทั่วไป การเจ็บป่วยทางจิต ทางกาย หรือสังคมของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน จะมีผลกระทบต่องานน้อย โดยระดับความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะแทรกซ้อนทางด้านสุขภาพหรือความขัดแย้งในครอบครัวกับงาน จะพบน้อยในบุคคลเหล่านี้ โดยเฉพาะคู่สมรสที่มีความภาคภูมิใจในงาน จะพบว่าเกิดความขัดแย้งในครอบครัวกับงานน้อย

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในงาน จะพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพของงานที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในงาน

3. องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงาน

การปฏิบัติงานในองค์การให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพกับงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสุขรับรู้ถึงคุณค่าของงาน เหล่านี้จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในงาน ดักลาส และ ซูซาน (Douglas and Susan, 2005 : Online) ได้ให้ความหมายของภาคภูมิใจในงานว่า หมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่างานของตนมีลักษณะของความน่านับถือและมีเกียรติ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ งานวิจัยของดักลาส และ ซูซาน ได้เสนอความภาคภูมิใจในงาน โดยพิจารณาใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านจริยธรรมในการทำงาน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงาน (Components of Job-esteem)

ที่มา : Douglas and Susan, 2005

นอกจากนี้งานวิจัยของ อังคณา เทศทิศ (2543) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพครู
 แนวโน้ม ตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
 สัมพันธภาพระหว่างครูแนะแนวกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูแนะแนวกับเพื่อนร่วมงาน
 สัมพันธภาพระหว่างครูแนะแนวกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
 ผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน และความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ อรุณี มิ่งประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพ
 จำแนกตามตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพจิต
 ทัศนคติต่อวิชาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้าน
 ครอบครั ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่
 บรรยากาศ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ
 เพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ทัศนคติ บรรยากาศใน
 การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ
 เพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ
 ความภาคภูมิใจในงาน

จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้พิจารณาความภาคภูมิใจในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน
 วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในการวิจัยครั้งนี้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านสภาพงาน
 ที่พึงประสงค์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และ ด้าน
 จริยธรรมในการทำงานและเสนอสารสนเทศแต่ละด้านโดยสังเขปดังต่อไปนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement)

การมีส่วนร่วมในงานเป็นส่วนสำคัญตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งได้พัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์การ นักทฤษฎีกลุ่มมนุษยสัมพันธ์เสนอว่า ควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยตั้งสมมุติฐานว่าผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมมากเท่าไรก็ยิ่งมีความเข้าใจในปัญหาของการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น (ทัศนาศ แสงศักดิ์. 2539 : 12)

การมีส่วนร่วมในงาน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวิธีการทำงาน ประกอบกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยการระดมความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาของการทำงาน เป็นแนวคิดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสามารถช่วยพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ ทำให้มีขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ และเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน แมคเกรเกอร์ (ณัฐพงศ์ชัย ไทรพงษ์พันธุ์. 2543 :104 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960 : 287-291) ระบุว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานจะเปิดโอกาสให้บรรยากาศในการทำงานเป็นที่พึงพอใจมากขึ้น ก่อให้เกิดการยอมรับนับถือระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อกลุ่ม เป็นการนำศักดิ์ศรีและความหมายอันลึกซึ้งมาสู่งานที่ทำ เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้นให้รู้สึกอยากทำงาน และช่วยขจัดปัญหาความหวาดระแวงในการทำงานร่วมกัน ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานคิดและหวังที่จะอาศัยบุคคลอื่นก็จะหมดไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเลือกแนวทางในการทำงานของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนเองปรารถนาได้ (สมนึก ปัญญาสิงห์. 2541 : 23-34)

ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานเป็นกระบวนการที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม การมีส่วนร่วมในงาน เป็นส่วนที่ต้องร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน การบริหาร และพัฒนางาน (Gustova. 1992 : 4) เป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ของหมู่คณะ กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องอาศัยการประสานงานร่วมมือและความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานร่วมกัน (สมนึก ปัญญาสิงห์. 2545 : 24)

การมีส่วนร่วมในงานเป็นความเกี่ยวข้องด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มและก่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน เกิดจากความสนใจและกังวลส่วนบุคคลที่บังเอิญพ้องต้องกัน กลายเป็นความสนใจและห่วงกังวลต่อส่วนรวม 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกัน ที่มีสถานการณ์ผลักดันให้มุ่งสู่การรวบรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำการร่วมกัน

3) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลง ไปในทิศทางที่พึงปรารถนาทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำการ ที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

(วิทยา แสงจันทร์. 2544 : 16-17 ; อ้างอิงจาก Kelth. 1972 : 136)

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในงานหมายถึง การที่บุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบ ในกิจกรรมการดำเนินงานประสานงาน บริหารและพัฒนางานของหมู่คณะ กลุ่มบุคคล ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยอาศัยการประสานงาน ความร่วมมือและความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานเป็นการเชื่อมโยง สานสัมพันธ์ และบูรณาการ การพัฒนาจนกลายเป็นพลังในการพัฒนาประสิทธิภาพ มีการร่วมกันรับผิดชอบและเป็นเจ้าของผลงาน โดยนำเอาศักยภาพความรู้ ความสามารถทักษะ ความถนัด และความเสียสละของแต่ละคนมาหลอมหลอมจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการส่งเสริมความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ความมุ่งมั่น และความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2543 : 4-5)

การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการกระจายอำนาจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีอำนาจในการปฏิบัติงาน บุคคลต้องการที่จะมีอำนาจในการควบคุมอนาคตของตนเอง หากเป็นเพียงผู้รับคำสั่งไม่มีอำนาจในการควบคุม ผลที่เกิดจากการทำงานของตนเองย่อมเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ จะรู้สึกว่ามีอำนาจ การปฏิบัติงานของตนไร้ความหมาย สภาพเช่นนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความภาคภูมิใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อความต้องการอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต

ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน ได้รับการยอมรับในสังคมหรือองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำประโยชน์อันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน

ปัจจุบันแนวคิดและกระบวนการทำงานได้เปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจากการทำงานแบบ คิดให้ ทำให้ รับเหมาทำแทนไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา เพราะไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจ ขาดการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องและการยอมรับ การทำงานจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วม อาศัยความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และจิตสำนึกในการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม โดยการระดมความคิดแก้ปัญหาโดยกลุ่มบุคคลหรือคณะทำงาน จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน ความรับผิดชอบและพยายาม ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นและกลมกลืนกัน การมีจิตใจมุ่งมั่นร่วมกันทำงาน และการลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน

หน้าที่สำคัญของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือการให้เครื่องมือในการคิดและพัฒนา การให้โอกาสแสดงศักยภาพ การสนับสนุนให้ความคิดเห็น และให้อำนาจการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม โดยที่ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2546 : 77-78) ซึ่งสอดคล้องกับบาสเซต และสตอกดิลล์ (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ; และเกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์. 2541 : 57 ; อ้างอิงจาก Bassett. 1994 ; Stogdill. 1974) ได้ทำการศึกษาถึงการสร้างความสำเร็จให้องค์กร โดยพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในการทำงาน สรุปว่าบทบาทของผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในการทำงานในทุกระดับขององค์การ

ปัจจัยที่ทำให้การมีส่วนร่วมในการทำงานประสบความสำเร็จ (สมนึก ปัญญาสิงห์. 2542 : 27-33) ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ โลกทัศน์ และพฤติกรรมของผู้นำองค์การ
- 2) ความรู้ ความสามารถ ความศรัทธา การยอมรับ และบารมี ของผู้นำในองค์การ
- 3) ความซื่อตรง ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และสนับสนุนคนดีมีความสามารถให้มีโอกาสทำงาน ปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำและสมาชิกในองค์การ
- 5) การช่วยกันป้องกันและแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ
- 6) ประชุมปรึกษาหารือ แสวงหาความร่วมมือร่วมใจภายในองค์การ
- 7) ส่งเสริมแนวทางการบริหารจัดการแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในงาน และประยุกต์ใช้หลักการทำงานแบบประชาธิปไตย
- 8) สนับสนุนให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงาน เช่น การฝึกอบรม การทำงานเป็นหมู่คณะ หรือวิธีการทำงานที่เน้นทีมงาน ผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นหลัก เพื่อพัฒนาทีมงานสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การ และสามารถทำงานร่วมกันได้
- 9) ภูมิหลัง ความรู้ความเข้าใจ การเสียสละ จิตสำนึกการทำงานแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ

การมีส่วนร่วมในงาน จะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ความซื่อตรง ความประพฤติ การขจัดความขัดแย้งและอุปสรรค ของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีส่วนช่วยให้สมาชิกมี

โอกาสพัฒนา มีความเสียสละ มีจิตสำนึกในการทำงาน ได้จากการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.2 สภาพงานที่พึงประสงค์ (Job-Related Anomie)

สภาพการทำงานที่ดี ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยจิตใจสงบสุข เกิดความสุข และนำไปสู่ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 37)

ความหมายของสภาพงานที่พึงประสงค์

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 37 ; อ้างอิงจาก สมชาย วัฒนพงศ์. 2540 : 9) สภาพงานที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพการทำงานรวมถึง สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงาน (Lock. 1979 : 1297) สภาพงานที่บุคคลรับรู้ในสภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้จากสภาพดังกล่าว จะเป็นแรงผลักดันการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 192) ลักษณะของสภาพงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ของคนในองค์การ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 9) สภาพงานที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อมเป็นสภาพที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวัง และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of บุคคล (Gibson and others. 1995 : 774)

สภาพงานที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งสภาพดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งและเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน of บุคลากร (สมยศ นาวิการ. 2540 : 192) สภาพการงานที่พึงประสงค์ เป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงาน of ผู้ดำเนินงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 278-279) สภาพงานที่พึงประสงค์ เป็นบรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การซึ่ง สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Haiman, Scott and Connor. 1985) สภาพงานที่พึงประสงค์หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การที่เขาทำงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ เป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร การให้ผลตอบแทน ความมั่นคงในองค์การ

การติดต่อสื่อสารตลอดจนถึงการยอมรับในองค์การ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็น สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และเจตคติของคนในองค์การ (ธนพร จงวิทย์ภาติ. 2543 : 13)

สรุปได้ว่าสภาพงานที่พึงประสงค์หมายถึง สภาพของการปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม เป็นสภาพการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวัง เป็นแรงผลักดันในการแสดง พฤติกรรมในการปฏิบัติของบุคลากร เช่น การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร การปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานเพียงพอ

ความสำคัญของสภาพงานที่พึงประสงค์

สภาพงานที่พึงประสงค์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 192) ได้ศึกษาการทำงานใน องค์การในด้านต่าง ๆ ที่ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงาน เพราะสภาพการทำงานไม่ได้ส่งผลต่อ ร่างกายเท่านั้น แต่จะมีผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย ถ้าสภาพในการทำงานเอื้ออำนวย บุคลากรก็จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ ในทางกลับกันหาก สภาพการทำงานไม่ดีไม่เป็นที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถในการ ทำงาน ไม่สนใจให้ตั้งใจทำงานเท่าที่ควรทำให้เกิดความล่าช้าและเสียหายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ส (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 38 ; อ้างอิงจาก Steers.n.d) กล่าวถึงสภาพงานที่พึงประสงค์ ที่มีผลต่อ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ถึงลักษณะขององค์การ ถึงแม้ว่าผู้บริหารได้ พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงานเพียงใด แต่สภาพการทำงานไม่เป็นที่พึงประสงค์ของ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดการตอบสนองต่องาน

สภาพงานที่พึงประสงค์จะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น หากมี การเสริมสร้างสภาพที่สนองความประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์การมี ประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น (ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 19 ; อ้างอิงจาก Hellriegel and Slocum. 1974) สภาพงานที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึง ผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของการทำงาน ทั้งความสามารถในการทำงานและนำไปสู่ความภาคภูมิใจ ในการทำงาน และเอื้อต่อการศึกษาระบบการบริหาร โดยเฉพาะรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหาร บุคลากร พฤติกรรมและสถาบัน (ภัทราภรณ์ สุกาญจนภรณ์. 2546 : 30 ; อ้างอิงจาก Kolb, Rubin and Mc.Intyre. 1979)

บราวน์ และโมเบิร์ก (ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 36 ; อ้างอิงจาก Brown and Moberg. 1980) สภาพการทำงานที่พึงประสงค์ จะมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ เพราะช่วยในการ วางรูปแบบความคาดหวังของบุคลากร จะช่วยผู้ปฏิบัติงานให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเกิด ความภาคภูมิใจในงาน หากองค์การ ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา สิ่งที่จะต้อง

พิจารณาเป็นอันดับแรก คือ สภาพงาน เพราะสภาพการทำงานถูกส่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม (2534 : 126) กล่าวว่า สภาพงานที่ดีจะก่อให้เกิดผลดีกว่า ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความเหมาะสมระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและสภาพงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพงานที่พึงประสงค์มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เพราะ สภาพงานจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และความสำเร็จของงาน ส่วนหนึ่งมาจากสภาพงาน ซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในงานได้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพงานที่พึงประสงค์

เลวินส์ และสตริงเจอร์ (อุทุมพร สุราฤทธิ์, 2547 : 39-40 ; อ้างอิงจาก Litwin & Stringer, 1968 : 46-63) ได้สรุปองค์ประกอบของสภาพการทำงานเป็นมิติไว้ ดังนี้

1) มิติทางโครงสร้างขององค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งมี ผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ

2) มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความเข้าใจ และการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติ

3) มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการถูกลงโทษภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน โดยการให้รางวัล นั้นดีกว่าการลงโทษ โดยรางวัลจะเป็นสิ่งกระตุ้นทางด้านความสำเร็จในการทำงาน และความผูกพัน ลดความหวาดกลัวและความล้มเหลวในการทำงาน

4) มิติทางความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึง สัมพันธภาพภายในองค์การ และรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมและ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

5) มิติทางความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงาน

6) มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความแตกต่างของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการเพิกเฉยไม่เอาใจใส่

7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนด เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

8) มิติทางความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม

(Organizational Identify and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรับรู้ถึงความเป็นมิตร ความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อัลพิน และ ครอฟท์ (อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 27-28 ; อ้างอิงจาก Halpin and Croft. 1966) ได้กล่าวถึง สภาพในการทำงาน 8 มิติ ดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 1 มิติ ได้แก่

1.1 ขาดความสามัคคี หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงานกัน

1.2 อุปสรรค หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย อึดอัดใจที่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ซึ่งไม่จำเป็นและยุ่งยาก

1.3 ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจ มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองของความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 มิตรสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2) พฤติกรรมของผู้บริหาร 1 มิติ ได้แก่

2.1 ห่างเหิน หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 มุ่งผลงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าคำนึงถึงผลงานมากกว่า และควบคุมตรวจตรา สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2.3 เป็นแบบอย่าง หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ดีที่สุด

2.4 กรุณาปราณี หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยแสดงถึงความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและธุระส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 39 ; อ้างอิงจาก ปริญญา อังศุสิงห์. 2521 : 11) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงานที่อำนวยความสะดวกและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ห้องเรียนทั่วไปหรือห้องเรียน โดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนตามปกติ

2) ห้องเรียนเฉพาะวิชา ได้แก่ ห้องเรียนพิเศษมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อ
กิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าห้องเรียนธรรมดา

3) โรงอาหาร ได้แก่ บริเวณที่รับประทานอาหารของโรงเรียน

4) ห้องประชุม ได้แก่ บริเวณอาคารที่ใช้เพื่อการประชุม การบรรยาย และ
ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

5) อาคารอำนวยการ เพื่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานของ
สถานศึกษา

6) ห้องสมุด ได้แก่ อาคารที่เป็นศูนย์หนังสือ สื่อการเรียนการสอนทุกชนิด

7) บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ อาคารที่ส่งเสริมพลานามัยและสุขภาพจิต
อาจอยู่ภายในหรือภายนอกอาคาร

8) บริเวณเพื่อกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ บริเวณที่ใช้ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง
ในและนอกหลักสูตร

9) บริเวณเพื่อบริการสาธารณูปโภค ได้แก่ บริเวณที่จัดไว้เพื่อให้เกิดการอยู่ดีกิน
ดี มีความสะดวกสบายในสถานศึกษา

10) เส้นทางจราจรและที่จอดยานพาหนะ ได้แก่ การจัดทำและแบ่งแยกทาง
สัญจรที่ดี เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการเตรียมบริเวณสำหรับจอดยานพาหนะ

จากปัจจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า สภาพงานอันเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน ใน
มิติด้านโครงสร้าง ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้รางวัลและการลงโทษ การให้ความอบอุ่นและ
การสนับสนุน การยอมรับความเสี่ยงภัย ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีการขัดแย้ง มาตรฐาน
การปฏิบัติงานและความคาดหวัง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม ทำให้เกิด
ความสะดวกสบายในการทำงาน และทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจจะเป็นวิธีหนึ่งใน
การเสริมสร้างความภาคภูมิในการทำงาน

3.3 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเสมือนเครื่องมือในการทำนายที่มีศักยภาพ ในการ
ทำนายผลลัพธ์ขององค์กร เช่น การปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การเบื่องาน และการลาออก
จากงาน (Karman. 1977 : 22) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะองค์การด้านการศึกษาดูว่าเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของสถาบันตัวหนึ่ง ใน
ระดับอุดมศึกษา คณาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารเพื่อ

มุ่งสู่เป้าหมายของสถาบัน ความพึงพอใจของบุคลากรจึงเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่สำคัญที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จในนโยบายการจัดการของสถาบันอุดมศึกษา (Smith. 1967 : 75)

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานคือทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปของพนักงานต่องาน ซึ่งถือว่าระบบรางวัลตอบแทนทั้งระบบรางวัลภายนอก และระบบรางวัลภายในนั้นมีผลกระทบสำคัญต่อระดับความพึงพอใจของพนักงานต่องานนั้น ๆ (Byars and Rue. 2000 : 301-303) ความพึงพอใจในงานหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ (รสริน สกุลโรจน์ประวัตติ. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Good. 1970 : 320) ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 95-96) คือการเห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบ ของคนงานที่มีต่องานของเขา (Davis.1995 : 7)

ความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน จะมีมากหรือน้อยขึ้นกับองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย และจิตใจได้มากน้อยเพียงใด (พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. 2541 : 14) ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออก หรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจมาจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ความมั่นคง ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ และยิ่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (วินัย ไกยดุลย์. 2537 : 12)

ความพอใจในงานคือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ในการทำงาน ผลลัพธ์จะต้องให้ความพอใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล (สมยศ นาวิการ. 2534 : 391) ความพึงพอใจในงาน เป็นความสุข ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 14)

ความรู้สึก ทัศนคติของบุคลากรอันเป็นผลสืบเนื่องจากความสนใจ และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน การได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดแรงจูงใจ และเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความ

มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ การตอบสนองความต้องการ มีความเหมาะสมของปริมาณงาน กับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จนทำให้มีความมานะพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Strauss and Sayles. 1980 : 142-143) ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (รสนิน สกุลโรจนประวัตติ. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Morse. 1955 : 27) หากความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง จะเกิดความสุข ความอิ่มใจ พึงพอใจ ความเครียดจะลดน้อยลงหรือหมดไปซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติควรจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในหน่วยงาน และสภาพการทำงาน (Beach. 1986 : 460-461 ; อ้างอิงจาก Wolman. 1973 : 283)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกที่ดีเกิดจากความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติ และความรู้สึกที่ดีเกิดจากความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการตอบสนอง ส่งผลให้ความเครียดลดระดับลง หากผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงด้วย (รสนิน สกุลโรจนประวัตติ. 2541 : 13 ; อ้างอิงจาก Strauss and Sayles. 1980 : 22-27) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรับรู้เกี่ยวกับบุคลากรที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของตนว่ามีระดับความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด และต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร อีกทั้งต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือเวลา ดังนั้น การวางเงื่อนไขเพียงครั้งเดียวแล้วใช้ตลอดไปย่อมไม่ได้ผล จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการสร้างความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติให้เกิดขึ้นตลอดเวลา (Davis and Newstrom. 1995 : 110)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2545 : 2530) ได้สรุปแนวคิดของฟอร์เทอร์ และลอว์เลอร์ การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

1) คุณค่าของรางวัล (Value of reward) บุคคลที่หวังจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน ฯลฯ คุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะของความต้องการความพึงพอใจของบุคคล

2) การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived effort reward) เป็นความคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทน (ที่กำหนดให้) ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

3) ความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน (Effort) เป็นปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่งปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่างกัน

4) คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and abilities) ความพยายาม (แรงจูงใจ) ได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งเป็นลักษณะทักษะหรือความชำนาญของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงาน

5) การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าเขาสามารถปฏิบัติถ้าต้องการความสำเร็จและได้ผลตอบแทนตามความต้องการ

6) การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมคุณค่าผลตอบแทน และการรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับความพยายาม แต่ขึ้นอยู่ความสามารถและวิธีการที่ได้รับ และบทบาทที่ควรกระทำ

7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) แบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and intrinsic reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรให้คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับบุคลากร รางวัลภายใน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ

8) การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Perceived equitable reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับจากผลการปฏิบัติงาน

9) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นภาวะภายในของบุคลากรแต่ละคน

กิเซลลิ และบราวน์ (ดวงสมร สุนทร. 2544 : 15 ; อ้างอิงจาก Ghiselli and Brown. 1995 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ

1) ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพสูง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2) สภาพการทำงาน ต้องสะดวกสบาย

3) อายุมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าอายุผู้ปฏิบัติงานที่สูงอายุ (45-58 ปี) จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้มีอายุน้อย (25-34 ปี)

4) รายได้

5) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

มาสโลว์ นักจิตวิทยามนุษยศาสตร์เสนอว่ามนุษย์เป็นผู้ดำรงอยู่ด้วยความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งต่าง ๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ซึ่งความต้องการของมนุษย์ถูกจัดระดับความสำคัญจาก ลำดับความต้องการต่ำสุดจนถึงลำดับความต้องการสูงสุด และเมื่อความต้องการของมนุษย์ลำดับต่ำสุดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (เกษิณี ขาวยั้งยืน. 2546 : 31-32 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970 :155) แบ่งเป็น 5 ระดับจากลำดับต่ำสุดสู่ลำดับสูงสุด ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3) ความต้องการทางด้านความผูกพันและความรัก เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับเป็นสมาชิก ได้รับการรักจากคนอื่นและเพื่อน ได้แก่ ความพอใจการมีส่วนร่วม

4) การยกย่องจากสังคม เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ให้คนยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้านความรู้สึกลึกความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ได้แก่ คำชมเชย เกียรติภูมิ คุณค่าส่วนตัว

5) ความต้องการที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามความนึกคิดแห่งตนซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถด้วย เช่น นักเขียน นักกีฬา ที่ได้รับรางวัลสำคัญ ๆ ในชีวิตที่สังคมมอบให้

ความต้องการข้างต้นมีความสัมพันธ์กับองค์การ และการจัดการ ดังที่เฮิร์ซเบอร์ก มอสเนอร์ และไซเดอร์แมน (รสริน สกุลโรจนประวัติ. 2541 : 15-17 ; อ้างอิงจาก Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113-119) ได้ตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำ

ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของการงาน

1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง

2) ปัจจัยคำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพทางอาชีพ และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าเฮิร์ซเบิร์ก ได้ค้นพบปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยคำจุน

เดสเลอร์ (Dessler, 1979 : 356 – 357) สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ว่า มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1) ความต้องการระดับต่ำกว่า มนุษย์ต้องการหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด และพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือ อาหาร เสื้อผ้า และที่พักอาศัย เป็นความต้องการที่มากพอ ๆ กับความต้องการเงินสำหรับใช้จ่ายในสิ่งพื้นฐานเหล่านั้น และตรงกับลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ลำดับที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ และลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย

2) ความต้องการระดับสูงกว่า เป็นความต้องการพิเศษที่แสดงออกถึงนิสัยประจำของมนุษย์แต่ละคน เป็นการบรรลุความสามารถแห่งสติปัญญาซึ่งก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแห่งตนเอง นั่นคือความต้องการที่จะชนะอุปสรรคเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายแห่งชื่อเสียงที่ตนเองคาดหวังไว้ ตรงกับลำดับชั้นความต้องการลำดับที่ 3 ความต้องการความผูกพันและความรัก ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และลำดับที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

จากการเปรียบเทียบความต้องการตามทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์กกับลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่าเฮิร์ซเบิร์กได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือปัจจัยคำจุน

คูเปอร์ (รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์, 2547 : 42 ; อ้างอิงจาก Cooper, 1958 : 31)

กล่าวถึงความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน แบ่งออกเป็น 7 ประเภทคือ

- 1) ทำงานที่เขาสนใจ
- 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม
- 6) ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาอย่างยิ่งเป็นคนที่ยกย่องนับถือ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 :145-150) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเครื่องมือบ่งถึงปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เพศ ประสบการณ์การทำงาน อายุ เวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงานและความสนใจในงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ และผลประโยชน์ จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ พบว่าปัจจัยด้านการทำงานนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ เคนส์ (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และเกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์. 2541 : 68-70 ; อ้างอิงจาก Kane. 1987) ได้อธิบายถึงความพึงพอใจว่า เป็นความทะเยอทะยานของบุคคลที่จะทำให้ทำงานได้สำเร็จ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การไม่ว่าในระดับใดก็ตาม จะเกิดผลดีต่อองค์การ ผลดีต่อตัวบุคคล และผลดีต่อกลุ่ม

สรุปได้ความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จะพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงสถานการณ์ที่แตกต่าง อาจกล่าวได้ว่าผู้ปฏิบัติจะพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใดขึ้นอยู่กับความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเพียงใด

3.4 ลักษณะของงาน (Job-Specific Esteem)

มนุษย์เรามีได้ทำงานเพียงเพื่อต้องการเงินสำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น แต่ยังต้องการสิ่งอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อจิตใจของตนเองอีกด้วยจากการสำรวจคนอเมริกันทั้งหญิงและชาย จากหลายสาขาอาชีพซึ่งมีอายุและตำแหน่งงานต่าง ๆ กัน พบว่าสิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุดไม่ใช่เงิน แต่คือการได้รับความชื่นชมเห็นคุณค่าในผลงานจากผู้อื่น อันดับสองคือความน่าสนใจ สามคือความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งของกลุ่ม อันดับต่อมาคือ ความมั่นคงรายได้ที่ดี (Kovach. 1981 : 61) จากผลการสำรวจดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน คือลักษณะของงานที่จะนำไปสู่การได้รับการยอมรับความชื่นชม และความภาคภูมิใจในงาน

ความหมายของลักษณะของงาน

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความสุขในการปฏิบัติงาน การที่ผู้ร่วมงานจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 24) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น และมีความยากง่าย สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้เป็นลักษณะของงานที่ใช้ความคิดในการปฏิบัติได้เต็มความสามารถ (วุฒิพร ประทุมพงษ์. 2541 : 6) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าทำ ทำทนาย อาศัยความคิดริเริ่ม ไม่จำเจ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม (ณัฐนิชา ปานศักดิ์. 2544 : 23 ; อ้างอิงจาก Feishman and Bass. 1974 : 272 -279)

ลักษณะของงานจะต้องเป็นงานที่มีความท้าทาย หลากหลาย ได้ใช้ความสามารถ มีความหมายของงาน และมีความสำเร็จ (วัฒนา ศรีสม. 2542 : 8) ลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน (Smith and others. 1969 : 196) ลักษณะของงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้างานที่ทำมีความถนัดก็จะมี ความพึงพอใจ (Gilmer. 1966 : 17 -283)

โดยสรุปความหมายของลักษณะของงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ เจาะจง และมีเอกลักษณ์ เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ

ความสำคัญของลักษณะของงาน

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจมีความสุขกายสบายใจ หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ การที่ผู้ร่วมงานจะมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 24) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของงานว่าเป็นลักษณะที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น มีความยากง่าย สามารถทำได้ (วุฒิพร ประทุมพงษ์. 2541 : 6) สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ เป็นการสร้างสรรค์ มีประโยชน์

ท้าทายความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการต้องการที่จะปฏิบัติงานในลักษณะนั้น ๆ เกิดความผูกพัน และภาคภูมิใจในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 142) ในสถานศึกษาเป็นงานที่สร้างความพึงพอใจ น่าสนใจ มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคง มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นและปลอดจากการควบคุม ผู้ปฏิบัติงานจึงรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ (ไพรัช จุ่นเกตุ. 2545 : 25 ; อ้างอิงจาก ชาญชัย ขอบธรรมสกุล. 2539 : บทคัดย่อ)

ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะในการทำงาน ความชำนาญ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างของงานและความชัดเจนของเป้าหมายของงาน เหล่านี้จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในงานได้ (ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. 2541 : 58) นอกจากนี้ งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดีและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น มีโอกาสปลอดจากการควบคุม เพื่อผู้ทำงานจะได้มีอิสระ สามารถใช้ความคิดริเริ่มที่มีอยู่ และเป็นงานที่มีความก้าวหน้า เป็นลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 34-35)

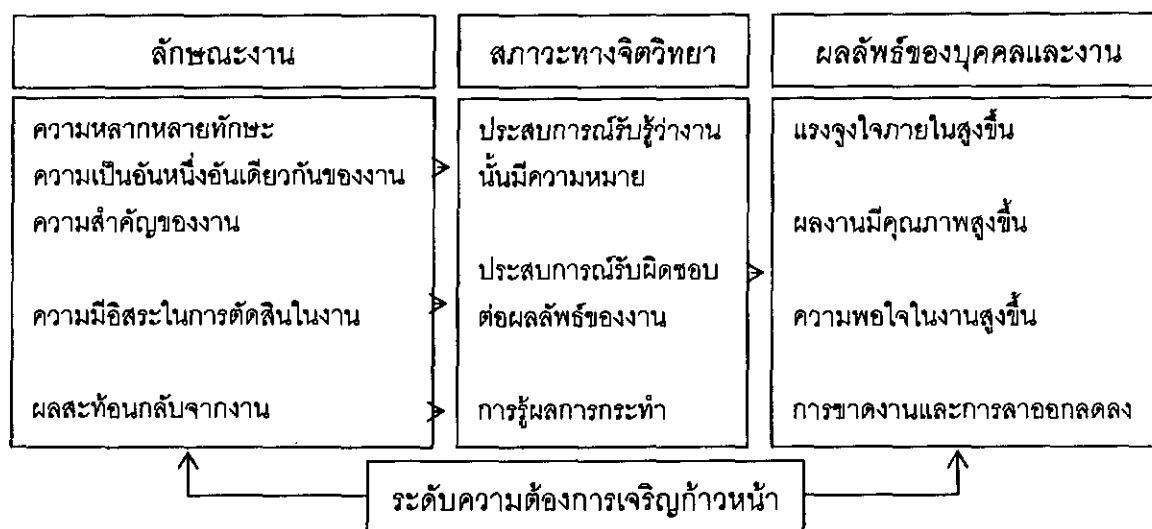
สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ดีและจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน ผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และเป็นงานที่มีลักษณะของงานที่ท้าทาย มีความเฉพาะ เป็นงานที่สร้างสรรค์ตรงกับความรู้ มีความน่าสนใจ และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน

ทฤษฎีลักษณะงาน (Job characteristics) มีลักษณะของงานที่สำคัญ 5 ด้าน ที่จะทำให้นุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน (Vecchio. 1995 ; Citing Hack & Oldham. 1980 : 68) ได้แก่

- 1) ความหลากหลายทักษะ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ
- 2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์
- 3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรืองานของผู้อื่น
- 4) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองอย่างอิสระเสรีในการจัดลำดับการทำงาน และกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง
- 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback from job itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ให้ผลสะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิภาพของงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แบบจำลองลักษณะงานเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่างานมีพื้นฐานจากการพิจารณา
สภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ในการทำงาน (ภูษวรรณ อุดมชัยรัตน์. 2543
: 46 ; อ้างอิงจาก Hackman and Oldham. 1974) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองลักษณะงานที่มีผลต่อการรับรู้ในการทำงาน

ที่มา : Hackman and Oldham. 1974

แบบจำลองลักษณะงาน ที่เป็นตัวสร้างสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของบุคคลและงาน ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ภาวะมีดังนี้

- 1) ประสบการณ์รับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย การรับรู้ว่างานของตนเองเป็นสิ่งมีค่าและมีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละบุคคล
- 2) ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน โดยจะต้องเชื่อมั่นว่าเป็นผู้มีความสามารถที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์จากความพยายาม
- 3) การรู้ผลกระทำ โดยความสามารถตีความผลการปฏิบัติของตนว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่

สภาวะทางจิตวิทยาทั้งสามสภาวะข้างต้นจะก่อให้เกิดผลในด้าน แรงจูงใจภายในสูงขึ้น ผลงานมีคุณภาพสูงขึ้น ความพอใจในงานสูงขึ้น การขาดงานและการลาออกลดลง และสภาวะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน อิทธิพลจากลักษณะของงาน จะส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจและสภาวะดังกล่าวจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานและทำให้งานนั้นเป็นความภาคภูมิใจในงาน

3.5 ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem)

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการคาดหวังทั่วไปของบุคคลว่า สิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับนั้น เป็นผลมาจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม โดยมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ได้กระทำและสามารถควบคุมผลนั้นได้ (ประชุม ประทีปะเสน. 2546 : 35 ; อ้างอิงจาก Rotter. 1966) ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญต่อความสุข ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีผลกระทบต่อ อารมณ์ บุคลิกภาพ กระบวนการทางความคิด ความปรารถนา การประเมินคุณค่าตนเอง การ ตั้งเป้าหมายในชีวิตและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมปฏิบัติงาน (จิรภา เกตุกาหลง. 2546 : 27-29)

ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในการต้องการขั้นพื้นฐาน คือความต้องการที่มีความภาคภูมิใจในตน ซึ่งเกิดจากการยอมรับนับถือเนื่องจากมีความสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง (จิรภา เกตุกาหลง. 2546 : 27) ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความเชื่อมั่นใจตนเอง ที่รู้สึกว่าคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถ ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) อยู่ในขั้นที่ 4 รองลงมาจากความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง (Self-Actualization) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด (เกษิณี ขาวยั้งยืน. 2546 : 30 ; อ้างอิงจาก Maslow. 1970 : 45)

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการมองเห็นความแตกต่างของแต่ละบุคคลว่าไม่มีใครเหนือกว่าใคร ไม่มีใครต่ำต้อยกว่าใคร แต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเองมากขึ้น เมื่อเราเห็นคุณค่าของตัวเองมากขึ้น (เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2529 : 14-15) ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความรู้สึกที่มีอยู่ในตัวเรา การไม่ทำให้ตัวเองเกิดความล้มเหลวและต่ำต้อย ความรู้สึกของเราเองจะคงอยู่ครบถ้วนภายหลังจากที่เราได้ทำอะไรสำเร็จ (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 49 ; อ้างอิงจาก James. 1950)

ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ปริมาณความเชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดกับตนไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ก็ตาม เป็นของการกระทำในอดีตหรือในปัจจุบันของตนเอง เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในการได้รับรางวัลและการโดนลงโทษตั้งแต่วัยเด็ก ถ้าเด็กได้รับรางวัลและโดนลงโทษอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมของตน ทั้งทางด้านเวลาและการได้รับผล ตลอดจนลักษณะและปริมาณของผลที่ได้รับ เช่น เด็กทำความดีแล้วได้รับสิ่งตอบแทนที่เด็กพอใจ เด็กจะก่อตั้งความคาดหวังที่จะได้รับความพอใจอีก เมื่อกระทำพฤติกรรมประเภทเดียวกันนี้ในโอกาสต่อไป และความคาดหวังนี้จะแผ่ขยายไปครอบคลุมพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันด้วย (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 24 ; อ้างอิงจาก Rotter. 1966)

สรุปได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึก การประเมินคุณค่าของตนเอง ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อสังคม ผู้อื่น และตนเอง

ความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นส่วนหนึ่งในจิตใจ เป็นการเชื่อมโยงความรู้สึกว่าเราคือใคร และการแสดงออกของตนเองว่าเราทำอะไร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและคงไว้ ซึ่งอัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคล (Palladino. 1994 : 3) การรับรู้ค่าของตนเองตามความเป็นจริงตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีจิตใจเปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง สามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ สามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีทักษะทางสังคมสามารถปรับตัว และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นได้ (อังคณา เทศทิศ. 2543 : 24-25 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1967 : 15)

บุคคลที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีคนรัก ได้รับการยกย่องและประสบความสำเร็จนั้น มักจะประเมินตนเองในด้านดี เห็นคุณค่าของตนเอง ตรงกันข้ามหากรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความสนใจ ไม่ได้รับการยอมรับ ถูกเหยียดหยาม และไม่ประสบความสำเร็จจะทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองไร้ค่า ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (Newman. 1986 : 281-286) ความภาคภูมิใจในตนเองสามารถทำให้มนุษย์มีการพัฒนาหรือดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของชีวิต ความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรค ยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสุข สามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนา และมีพลังในการหลีกเลี่ยงปัญหารุนแรงในอนาคต (ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. 2542 : 14) นอกจากนี้ เป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำนายและควบคุมผลที่เกิดกับตนได้มา ฉะนั้นคนประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีกำลังใจที่จะริเริ่มการกระทำต่าง ๆ และเชื่อว่าจะทำให้เกิดผลตามที่ตนต้องการได้มาก (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 24 ; อ้างอิงจาก ดวงเดือน พันธุมนาวินและคณะ. 2529 : 91)

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะรับรู้ค่าของตน ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมส่วนบุคคลที่ไม่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะขาดความเชื่อมั่น มองตนเองในแง่ลบ เครียดและวิตกกังวล ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก ดังนั้นความภาคภูมิใจในตนเองจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความภาคภูมิใจในงาน

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ริฟฟ์ (Ryff, 1995 : 720) ได้กำหนดโมเดลของความสุใจและกำหนดความสุขของตนซึ่งเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ปฏิบัติงานใน 6 มิติ ดังนี้

- 1) การยอมรับตนเอง (Self acceptance) หมายถึง การประเมินตนในปัจจุบันและในอดีตทางด้านบวก
- 2) การพัฒนาตนเองในปัจจุบัน (Personal growth) หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3) การมีเป้าหมายในชีวิต (Purposes in life) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นว่าตนมีการดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมาย
- 4) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive relations with others) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างมีคุณภาพกับบุคคลอื่น
- 5) การจัดการสภาพแวดล้อม (Environmental) หมายถึง การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตและสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง การเป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการกระทำของตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกต่อร่างกายตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกของตนเอง และความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Barry, 1989 : 99-100 ; citing Gates, 1978)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในตนเองมี 2 ประเภท (ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย, 2542 :14) ได้แก่ ปัจจัยภายใน อันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ และปัจจัยภายนอก ซึ่งเกี่ยวกับการได้รับความรู้สึกมีคุณค่าจากผู้อื่น

1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทั่วไปสมรรถภาพและผลงาน ภาวะทางอารมณ์หรือความรู้สึก ค่านิยมส่วนบุคคล ระดับความมุ่งหวังหรือความปรารถนาของบุคคล ปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บ

2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว โรงเรียนและการศึกษา สถานภาพทางสังคม สังคมและกลุ่มเพื่อน

การวิจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา กล่าวคือ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะมีวิธีการและรู้จักใช้เครื่องมือที่เน้นที่เป็นประโยชน์ และจะมีพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายในการแสวงหาความรู้ และการทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถของตนและทำตามลักษณะ

ความต้องการของงาน ใช้เวลาพิจารณาในการทำงานมากกว่าเป็นคุณค่าของความสำเร็จมากกว่า
คำนึงถึงแต่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่พาดพิงถึงผู้อื่นหรือคำนึงถึงการตอบแทนทางสังคม
ลักษณะของการกระทำดังกล่าวจะทำให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ (อุทุมพร สุราฤทธิ์. 2547 : 26 ;
อ้างอิงจาก Weiss and Sherman. 1973 : 132)

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลมีทั้งปัจจัยภายในและ
ปัจจัยภายนอก มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองที่แสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองของ
ผู้ปฏิบัติงาน และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

3.6 จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic)

ความสำเร็จระดับหนึ่งในชีวิตของมนุษย์คือ การได้รับการศึกษา มีความรู้
มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ แต่สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการมากที่สุด คือ การทำงานเป็น
การได้มาซึ่งปัจจัยการดำรงชีพ การทำงานต้องพบอุปสรรค ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความไม่เข้าใจ
กัน ความมีทิฐิซึ่งกันและกัน และไม่ได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ก่อให้เกิดความแตกแยก
ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานควรมีจริยธรรมในการทำงานเพื่อเป็นที่ยึดมั่น
(สมจิต ตราชู. 2543. 7)

ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรม เป็นคำผสมระหว่าง “จริย” และ “บรรณ” หรือ “วรรณธ” ซึ่งแปลว่า หมู่
เหล่า พวก “จริยธรรม” ก็คือ การกระทำในสิ่งอันพึงกระทำที่เป็นที่ยอมรับกันตลอดมา (ประเพณี)
ว่าเป็นสิ่งที่ดี (นิยพวรรณ วรรณศิริ. 3539 : 61) จรรยาบรรณ และจริยธรรมเป็นเรื่องเดียวกัน เพราะจาก
คำว่า “จริยะ” ซึ่งแปลว่าพึงกระทำ พึงประพฤติปฏิบัติ (กิริติ บุญเจือ. 2538 : 3 ; สารโฆ บัณฑิต. 2527 :
3) ดังนั้นจริยธรรม กับจรรยาบรรณจึงมีความหมายเดียวกัน จริยธรรมหมายถึงการดำรงชีวิต การครอง
ชีพ การเคลื่อนไหวของชีวิตทุกแง่ ทุกด้าน ทุกระดับทั้งทางกาย วาจา ใจ และด้านส่วนตัว สังคม
อารมณ์จิตและปัญญา (สุลีพรวิรัตน์ กษมาพันธ์. 2543 : 8 ; อ้างอิงจาก พระเทพเวที. 2531 : 10)
จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติและกิจที่ควรประพฤติส่วนคำว่าธรรม คือ คุณความ ดังนั้น
จริยธรรมตามความหมายนี้จึงหมายถึง คุณความดีที่ควรประพฤติ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2539 : 947)

สรุปได้ว่าจริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงกฎเกณฑ์ ประโยชน์ต่อ
สังคม ผู้อื่น และตนเอง โดยที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของจริยธรรมในการทำงาน

มนุษย์มีธรรมชาติที่พิเศษกว่าสัตว์โลกชนิดอื่นตรงที่ มีปัญญาและเหตุผล เรียกว่า ปรีชาญาณ ลักษณะดังกล่าวนี้ เมื่อได้รับการพัฒนาฝึกฝนทำให้มนุษย์มีจิตสำนึกผิดชอบชั่วดีหรือ มโนธรรม เชื่อกันว่ามนุษย์ที่สภาพจิตปกติสมบูรณ์เป็นผู้มีมโนธรรมและมโนภาพจะเป็นตัวที่คอย กระตุ้นเตือนให้รู้ว่าการใดถูก การใดผิด สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ จึงเป็นปอเกิดของจริยธรรม และ ศีลธรรมในศาสนา ค่านิยมตามขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละสังคมก็เป็นที่มาของจริยธรรมอีก ทางหนึ่ง ถึงแม้มนุษย์จะมีความรู้เป็นเลิศทางวิชาการ มีความสามารถทางการปฏิบัติงาน แต่ขาดซึ่ง จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิต ควบคู่กับความสามารถ คนเก่งคนฉลาดแต่ขาดจริยธรรม ย่อมเป็นอันตรายต่อผู้อื่นและสังคม เพราะใช้ความเก่งความฉลาดในทางที่ผิดแสวงหาผลประโยชน์แก่ ตนเกินขอบเขต (สมจิต ตราชู. 2543. 8)

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมเป็นพัฒนาการของจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมตามกฎเกณฑ์ทางศีลธรรมของสังคม ได้แก่ สิ่งที่เราเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ความเชื่อ การควบคุมพฤติกรรมด้านความคิด และจริยธรรม (ชูลีพรพรรณ กษมาพันธ์ . 2543 : 10-11 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1977 : 6) การก่อตัวของจริยธรรมในตัวบุคคลมีปัจจัยเป็นตัวกำหนด ได้แก่ โครงสร้างทางกายภาพ และสาเหตุทางสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล มีการกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกในด้าน ทำให้เห็นถึงลักษณะของจริยธรรม (นิยพรพรรณ วรรณศิริ. 2539 : 62-65)

การสร้างพลังแห่งความมั่นใจ ศรัทธาต่องาน โดยถือหลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิต และระเบียบวินัยในการทำงาน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูก ที่ควรและเหมาะสม โดยถือหลักในการ เสริมสร้างความกล้าแสดงออกในการทำงานที่เห็นว่าสำคัญ และเหมาะสมแก่การปฏิบัติได้ 4 ประการ (อุ้นเรือน มงคลชัย. 2538 : 37-38) ดังนี้

1) สร้างความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา การที่จะสร้างความกระตือรือร้นได้โดย ต้องตั้งเป้าหมายในชีวิตหรือการทำงานให้เด่นชัด และเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องตั้งไว้อย่างให้เกิด ความสามารถของตนเอง ลักษณะเป้าหมายที่ดีควรจะตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง โดยคำนึงถึง ความสามารถของตนเอง

2) การฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เป็นหลักในการเสริมสร้าง

ความกล้าแสดงออกเพื่อสร้างความมั่นใจ ศรัทธาในการทำงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างความกระตือรือร้น และต้องฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถอยู่เสมอ ซึ่งการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความมั่นใจ ความศรัทธา

3) ต้องมีความสามารถที่จะควบคุมความกังวลใจและ ความกลัวได้ อาจกล่าวได้ว่า คนที่ขาดความสามารถที่จะควบคุมความกังวลใจ และความกลัว จะขาดความมั่นใจและศรัทธาต่อการทำงาน ไม่กล้าเสี่ยงต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการลดความกลัวและความกังวลใจได้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ได้ดี

4) การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานจะต้องมีเพื่อนร่วมงานสนับสนุนจึงจะถือว่ามีความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ดังนั้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็เป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะสร้างความกล้า ความมั่นใจ และความศรัทธาต่องาน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาได้กล่าวเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานว่า (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2528 : 15) บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะต้องมีความคุณสมบัติของคนเก่ง และคนดี ประกอบกัน ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงควรมีลักษณะของคนดีและคนเก่งอยู่ด้วยกัน จึงเป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้แสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลระหว่างลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนาของคนดีและคนเก่ง รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

1) ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ส่วนแรกแสดงถึงพฤติกรรมการทำดีละเว้นความชั่วและพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมที่น่าปรารถนา

2) ส่วนลำต้นของต้นไม้ ประกอบด้วยลักษณะทางจิต 5 ด้าน คือ

1) ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะที่ไม่เห็นแก่ตัวเองเห็นอกพอง และส่วนรวมเป็นสำคัญ 2) การมุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งปัจจุบัน รู้จักคาดการณ์ไกล และควบคุมตนเองได้ 3) ความเชื่ออำนาจในตน ด้วยความเชื่อว่า ผลที่เกิดขึ้นกับตนเองส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการยอมรับที่จะแก้ปัญหา มุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคของการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง 5) มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา คุณธรรม และค่านิยมที่

เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ๆ ตลอดจนการมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมมีความพอใจ และความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมหรือฝึกคุณธรรมนั้นเป็นหลัก

3) ส่วนรากแก้ว ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตกลุ่มที่สองมี 3 ด้านคือ 1) สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาด รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรมสามารถคิดแบบเอกนัยและอนนัยได้ 2) มีประสบการณ์ทางสังคมสูง ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาความต้องการของบุคคลประเภทต่าง ๆ ในสังคมเพื่อให้ทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไร 3) มีสุขภาพจิตที่ดี มีความวิตกกังวลน้อยหรืออยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่ประสบอยู่

ลักษณะทางจิตทั้ง 3 นี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาลักษณะทางจิต 5 ประการที่ลำดับของต้นไม้ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจดังที่กล่าวข้างต้นและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาลักษณะทางจิตบางประการใน 5 ด้านนี้ด้วยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น ลักษณะทางจิตพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง และลักษณะทางจิตจึงใช้ในการทำนายและการพัฒนาพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล

สมจิต ตราฐ (2543 : 7-8) ได้กล่าวถึงจริยธรรมในการทำงาน 4 ประการ

1) ความรอบคอบ คือ การเล็งเห็นหรือหยั่งรู้ได้ง่าย และชัดเจนว่า อะไรควรประพฤติ อะไรไม่ควรประพฤติ

2) ความกล้าหาญ คือ การกล้าเสี่ยงต่อการเข้าใจผิด กล้าเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มั่นใจว่าเราจะทำความดี

3) การรู้จักประมาณ คือ การรู้จักควบคุมความต้องการและการกระทำต่าง ๆ ให้ขอบเขตอันควรแก่สภาพและฐานะของบุคคล ไม่ให้เกิดความจำเป็นตามธรรมชาติไม่ให้ก้าวก่ายสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น

4) ความยุติธรรม คือ การให้แก่ทุกคน แต่ละคนตามความเหมาะสม

สรุปได้ว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่ควรยึดมั่นและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ผู้อื่น และตนเอง ประกอบด้วย หลักเกี่ยวกับความประพฤติตนทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การทำงานร่วมกัน โดยมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นใจตนเอง บนพื้นฐานของความถูกต้อง และใช้ความรู้ความสามารถบนพื้นฐานของการมีสติสัมปชัญญะ

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรต้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ดังนี้

4.1 เพศ

ความแตกต่างระหว่างเพศเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิดเพศชายกับเพศหญิงมีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การแต่งกาย ของเล่น เหล่านี้มีผลไปถึงบทบาททางสังคม งานอดิเรก กีฬา การพักผ่อน และความคาดหวังในอาชีพ จากการศึกษาของ อารีย์ พันธมณี (2541 : 47) กล่าวว่า บุคลากรหญิงมีความรู้สึกที่ดีมีความภาคภูมิใจในงานกว่ามากกว่าบุคลาการชาย ทั้งนี้เนื่องมาจาก องค์ประกอบในการทำงาน สภาพแวดล้อม ตลอดจนสิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ หญิงจะรู้ผูกพันในงานมากกว่าชาย นาเกล (Nagle. 1987 : 33-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมินิโซต้า ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเพศมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรเพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย

ประชุม ประทีปะเสน (2546 : 86) ศึกษาผลของปัจจัยทางชีวิสังคม ด้านเพศ และจิตลักษณะ 8 ประการ ได้แก่ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดในการทำงาน ความเชื่ออำนาจแห่งตน สถิติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคมของพนักงาน และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่าจากการประเมินตนเอง เพศ สามารถร่วมกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทักษะคิดในการทำงาน ทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้

พรณราย อำประภา (2537 : 89) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อุตสาหกรรมศึกษาในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยศึกษาและจัดอันดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง

แดเนียล (Daniel. 1986 : 661-A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเพศกับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงานในองค์การ ได้แก่ ตำแหน่งงาน อำนาจการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจของเพศชายมากกว่าเพศหญิง เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิลสัน และคณะ (Wilson and Others. 1984 : 444-445) ได้ศึกษาทัศนคติของอาจารย์ต่อการทำงานในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่าเพศเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ส่งผลให้ทัศนคติมีความแตกต่างกัน

4.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความภาคภูมิใจในงานว่า ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรไปด้วย ประชุม ประทีปเสนา. (2546 : 22 ; อ้างอิงจาก Vattthaisong. 1982 : 468 – A) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจอย่างมากต่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2543 : 90) ศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี

การศึกษาของฮารีบนิสและอลัตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ที่ได้ศึกษาความภาคภูมิใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตลอดจนพยาบาลในโรงเรียนในรัฐนิวยอร์ก พบว่า จำนวนปีที่ทำงานในองค์กร หรือประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ บูชานัน (กฤติกา วงศ์นคร. 2546 : 34 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974 : 552-554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาล พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในองค์กรโดยความผูกพันจะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นในช่วงปีแรก และเพิ่มมากขึ้นในปีต่อ ๆ มาและนำไปสู่เจตคติที่ดีต่อองค์กรในที่สุด กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542 : 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมและเปรียบเทียบ ตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 ปี มีผลการปฏิบัติงานและเจตคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ฝ่ายงาน

นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 131) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารสีกกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งของพนักงานเป็นผลมาจากฝ่ายงาน ในขณะที่ ฟอลแมน (Falman. 1988 : 2977A) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางด้านการบังคับบัญชา พบว่า ฝ่ายการบังคับบัญชาการมีส่วนต่อความภาคภูมิใจในงาน และผู้บริหารของฝ่ายบังคับบัญชา

ชมพูนุช บัวบังศรี (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยากร ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูอาจารย์วิทยากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างกลุ่มโดยจำแนก สถานศึกษาที่สังกัด พบว่าแตกต่างกัน

4.4 รายได้ต่อเดือน

ในการทำงาน เงินเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้เป็นอย่างดีและยังเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงาน

(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 120) ในการทำงานจะพบว่าถ้ารายรับของคนทำงานไม่เพียงพอ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ และจะก่อให้เกิดความรู้สึกในทางลบต่อการทำงาน ดังนั้นรายได้จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความภาคภูมิใจในงาน อุทุมพร สุราฤทธิ์ (2547 : 12 ; อ้างอิงจาก กุลเชษฐ์ เล็กอนุสรณ์. 2545 : 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับเจตคติต่อการบริการของพนักงานธนาคารเอเชีย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ ลักษณะกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานการบริการบุคคลิกภาพแบบแสดงตัว และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับเจตคติต่อการบริการของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่ารายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อเจตคติต่อการทำงานของพนักงาน

อาร์โนลด์ (ประชุม ประทีปะเสน. 2546 : 22 ; อ้างอิงจาก Arnold. 1982 : 344-345) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและได้เสนอประโยชน์ของการให้ค่าตอบแทนที่ถูกต้อง โดยมีหลักสำคัญของการให้ค่าตอบแทน ได้แก่ 1) ทำให้คนอยากเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร คือ จูงใจคนเก่งคนดีเข้ามา และรักษาคนดีคนเก่งให้คงอยู่โดยการให้ค่าตอบแทนที่มากพอ โดยปกติแล้วถ้าหากว่าองค์กรให้ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอก็จะดึงดูดสมาชิกให้อยู่กับองค์กรได้ 2) ทำให้บุคลากรมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ พวกที่ขอบขาดงาน และพวกมาทำงานสาย เป็นความเสียหายแก่องค์กร ถ้าแต่ละคนขาดงานและไม่มีใครที่มีความสามารถ และประสบการณ์สูงพอที่จะมาแทนได้ งานนั้นก็จะหยุดชะงัก หรือถ้าเขาคนมาแทนแต่เขาไม่มีประสบการณ์พอมาทำงานแทน งานนั้นก็จะเสียหาย นอกจากนั้นถ้าหากมี

คนที่มีความสามารถพอมาทนได้ในระยะที่คนอื่นขาดงาน และทำงานแทนได้อย่างดี ก็แปลว่าหน่วยงานนั้นจ้างคนไว้มากเกินไป สถานการณ์ 2 ลักษณะนี้ เป็นการสูญเสียแก่องค์กระยะยาว การที่มีคนขาดงานมากนั้น ได้มีการวิเคราะห์ว่า เนื่องจากเขามีความพอใจน้อย ถ้าระดับความพึงพอใจสูงการขาดงานจะน้อย ถ้าระดับความพึงพอใจต่ำการขาดงานจะมาก 3) ทำให้บุคลากรพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของเขา หน้าที่ที่ปรากฏชัดของระบบค่าตอบแทนคือ ทำหน้าที่เร้าใจให้คนทำงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนจะทำให้คนทำงานดีก็ต่อเมื่อผู้ทำงานได้ค่าตอบแทนภายในระยะเวลาอันสมควร อย่างไรก็ตาม การที่จะให้ค่าตอบแทนและพฤติกรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างไรแท้จริงเป็นเรื่องยากยิ่งในทางปฏิบัติ การที่จะให้ค่าตอบแทนกับพฤติกรรมในการทำงานสัมพันธ์กันนั้นจะต้องมีมาตรการที่ดี คือสามารถให้ค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่ดี เรื่องเหล่านี้องค์กรส่วนมากไม่สามารถนำมาปฏิบัติอย่างได้ผล ผลการวิจัยยังได้แสดงว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงิน สามารถจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดในเรื่องการดึงดูดให้คนอยู่กับองค์กร ป้องกันการขาดงาน และทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้น

4.5 อัตมโนทัศน์

การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร อัตมโนทัศน์อาจเป็นสิ่งที่คอยกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน โคมส์ และ สนิก (กันต์ฤทัย คลังพหล. 2547 : 17 ; อ้างอิงจาก Combs and Snygg. 1959 : 170-180) กล่าวว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นไปอย่างรู้ตัวแต่ละคนจะเป็นผู้ให้ความหมายและกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง มิใช่ตกอยู่ในภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหรือการกระทำต่าง ๆ อันเนื่องมาจากแรงขับซึ่งเป็นไปโดยไม่รู้สึกรู้ตัว การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมปฏิบัติ เช่นใดนั้นเป็นผลเนื่องมาจากบุคคลนั้นรับรู้สภาพการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการรับรู้ว่าเป็นอย่างไรถือว่า ความรู้สึกและความมีเหตุผลเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม ทั้งโคมส์ และ สนิก อธิบายเกี่ยวกับตนโดยแยกเป็น 2 ลักษณะ คือ ตน ในฐานะผู้ถูกกระทำ เพราะประกอบด้วยประสบการณ์เฉพาะตัวและตนในฐานะเป็นกระบวนการเพาะประสบการณ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนรับรู้ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ดังนั้น ทั้ง 2 คน อธิบายการแสดงพฤติกรรมว่าเนื่องมาจากการรับรู้สิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ที่เป็นเรื่องเฉพาะตัว และการรับรู้ตนเองจากปฏิกิริยาของผู้อื่น (Perceived Self) ตลอดจนการรับรู้ตนเองอย่างที่เป็นอยู่จริง (Real Self) ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การแสดงการรับรู้ของตนตามแนวคิดของสเน็ก และโคมบัส

ที่มา : Combs and Snygg. 1959 : 170-180

1) ความหมายของอัตมโนทัศน์

อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อัตมโนทัศน์ เป็นการคิดเกี่ยวกับตนเองในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เก่า เป็นสิ่งที่แสดงบุคลิกภาพว่าจะเป็นคนเช่นไร อัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคลสามารถที่จะเชื่อมโยงกับอัตมโนทัศน์ของบุคคลอื่นที่เหมือนกันได้ จึงทำให้บุคคลนั้นปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่อาศัยอยู่ได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลใดไม่สามารถเชื่อมโยงอัตมโนทัศน์ของตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถปรับตัวได้ (เสาวนีย์ บุญสูง. 2542 : 5 ; อ้างอิงจาก Silverman. 1971) อัตมโนทัศน์ คือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ รูปร่างลักษณะ การกระทำกิจวัตรประจำวันของตนในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง (สกุณา ถาวรกาญจน์. 2543 : 13 ; อ้างอิงจาก Good. 1973) อัตมโนทัศน์ เป็นโครงสร้างของการรับรู้ ทัศนคติ ความรู้สึก ความเข้าใจ การยอมรับ และการประเมินเกี่ยวกับตนเองของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ และมีผลมาจากความเชื่อซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐานของบุคคล

นอกจากนี้อัตมโนทัศน์ยังเป็นการรับรู้ต่อตนเอง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกายรับรู้เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตาสุขภาพ ส่วนด้านจิตใจเป็นการรับรู้ความรู้สึกนึกคิด รับรู้การปรับตัวความเชื่อมั่นในตนเอง และอารมณ์ของตนเอง ซึ่งในแต่ละคนนั้นอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นกับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่เขาอยู่ (พรพนวดี จันทราช. 2544 : 11 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1964) อัตมโนทัศน์ยังเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่ตนเองสังเกตเห็นเอง หรือรู้สึกว่าตนเองเป็นอยุ่ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ดังนั้น บุคคลจะคิดว่าตนเองมีลักษณะเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับรากฐานของประสบการณ์ และความสัมพันธ์ของตนกับสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจ และความไม่พอใจตนเองขึ้น อัตมโนทัศน์นี้จะเปลี่ยนแปลงไปได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับคนอื่น ๆ (ปริศนา เกตตรา. 2544 : 65 ; อ้างอิงจาก McDonald. 1962)

2) ประเภทของอัตมโนทัศน์

2.1 อัตมโนทัศน์ตามแนวคิดของไวส์ (ปนัดดา โชติการณ. 2544 : 9 ; อ้างอิงจาก Wylie . 1968 : 741) ซึ่งได้แบ่งอัตมโนทัศน์ออกเป็น 2 ชนิด

2.1.1 อัตมโนทัศน์ตามอัตภาพ (Actual – Self Concept) คือ เจตคติ หรือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองว่า ในความเป็นจริงแล้วตนเป็นคนอย่างไร

2.1.2 อัตมโนทัศน์ตามปณิธาน (Ideal Self Concept) คือ เจตคติหรือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองว่าอยากเป็นตามอุดมคติอย่างไร แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

2.2 อัตมโนทัศน์แบ่งตามทิศทางของความรู้สึกต่อตนเองเป็น 2 ลักษณะ คือ อัตมโนทัศน์ทางบวก และอัตมโนทัศน์ทางลบ (ดรุณี ขอเจริญ. 2546 : 15 ; อ้างอิงจาก ชูชัย สมิติไกร. 2530 : 67)

- อัตมโนทัศน์ทางบวก (Positive Self-Concept) เป็นความรู้สึกต่อตนเองในทางที่ดี เช่น คิดว่าตนเองเป็นคนมีความสามารถ ขยันขันแข็ง เป็นต้น

- อัตมโนทัศน์ทางลบ (Negative Self-Concept) เป็นความรู้สึกต่อตนเองในทางที่ไม่ดี เช่น คิดว่าตนเองเป็นคนไม่มีคุณค่า ไม่เป็นที่ต้องการและยอมรับของใคร ๆ มีสติปัญญาต่ำ เกียจคร้าน เป็นต้น

2.3 ฟิต (Fitt. 1965 : 9) ได้แบ่งอัตมโนทัศน์เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) พิจารณาโดยใช้ตนเองเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย

- อัตมโนทัศน์ด้านความเป็นเอกลักษณ์ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองว่าเป็นอย่างไร เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับคำถามว่า “ฉันเป็นอะไร”

- อัตมโนทัศน์ด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการยอมรับตนเอง เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับคำถามที่ว่า “ฉันรู้สึกเกี่ยวกับตนเองอย่างไร”

- อัตมโนทัศน์ด้านพฤติกรรม หมายถึง การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ของตนเอง เป็นการพิจารณาอัตมโนทัศน์ด้านที่เกี่ยวกับคำถามว่า “ฉันประพฤติอย่างไร”

2) พิจารณาโดยใช้ผู้อื่นเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วย

- อัตมโนทัศน์ด้านร่างกาย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับรูปร่างลักษณะของร่างกาย เรื่องเพศ สุขภาพ ความสามารถ และทักษะ

- อัตมโนทัศน์ด้านศีลธรรมจรรยา หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรม ความรู้สึกเกี่ยวกับการเป็นคนดีหรือคนเลว ความสัมพันธ์ที่มีต่อศาสนา ความพึงพอใจในศาสนาของตน

- ด้านส่วนตัว หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง ประเมินค่าบุคลิกภาพของตนเอง โดยไม่รวมลักษณะทางด้านร่างกายและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

- อัตมโนทัศน์ด้านครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกในคุณค่า ความพอใจในฐานะที่ตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของครอบครัว เป็นการแสดงถึงการรับรู้ตนเองว่า ใกล้เคียงหรือห่างเหินจากครอบครัว

- อัตมโนทัศน์ด้านสังคม หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า มีการแบ่งประเภทของอัตมโนทัศน์ไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละท่าน ซึ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้จะแบ่งประเภทของอัตมโนทัศน์ เป็น 2 ลักษณะ คือ อัตมโนทัศน์ทางบวก และอัตมโนทัศน์ทางลบ ซึ่งได้จากการประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านความสามารถ และด้านสังคม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

อนเนลโล (Anello. 1996 : 2941-A) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ ในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณภาพสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้เป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างจริงจังมากขึ้น

ดักลาส และซูซาน (Douglas and Susan. 2005 : Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมต่อการทำงานบริการ โดยวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอโครงสร้างใหม่จากการศึกษาหลักการและแนวคิดของนักวิชาการที่ผู้วิจัยได้ประมวลมาเป็นองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในงาน ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านจริยธรรมในการทำงาน ที่จะช่วยในการทำความเข้าใจในทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่ทำงานด้านบริการทุกประเภท โดยได้ศึกษาความภาคภูมิใจในงานของพนักงานจากเครื่องมือที่เป็นตัววัดระดับขั้นของความเชื่อถือ การเห็นคุณค่า ความภาคภูมิใจ ความสง่างามในงานที่ทำ ซึ่งผลของการวิจัยจะนำไปปรับปรุงงานบริหารให้ดีขึ้น และเสนอเครื่องมือที่มีมาตรฐานสามารถเชื่อถือได้

แฮมเมอร์ (นงนุช เอี่ยมสวัสดิ์. 2547 : 42 ; อ้างอิงจาก Hammer. 1971 : 1547-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายและหญิง ที่สอนในชั้นเรียนการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

เคลลอฟ (Kelloungh. 1990 : 1185-A) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ตนเองหรืออัตมโนทัศน์ต่อตนเองในด้านความรับผิดชอบ และสมรรถภาพในการนิเทศการสอนของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่มีอัตมโนทัศน์ต่อตนเองถึงความรับผิดชอบและสมรรถภาพในการนิเทศการสอนที่ยึดโครงสร้างภารกิจของงาน เนื่องจากครูใหญ่มีประสบการณ์ในฐานะครูใหญ่ ฐานะหัวหน้าหมวด ประสบการณ์ในการสอน การทำงานในสำนักงาน

แลงมัวร์ (Langmuir. 1998 : 4324-A) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูในบริบทของความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของครูในวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการดำเนินการสอนเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตามทฤษฎีของ George Herbert Mead ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามจะต้องใช้ระยะเวลาและมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมตลอดเวลา ความไว้วางใจกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการร่วมงานทั้งในส่วนของกระบวนการ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเห็นคุณค่าของความท้าทายและประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู

แลม (Lam. 1995 : 230-236) ได้ใช้การวิเคราะห์เส้นทางเพื่อศึกษาการลาออกของครู ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด และจะส่งผลให้ครูลาออกจาก

ลีโอนาร์ดและคณะ (มะลิ อุดมภาพ. 2538 : 21 ; อ้างอิงจาก Leonard and others. 1973) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง บุคลิกภาพ และการเลือกอาชีพของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยโอไฮโอ จำนวน 135 คน พบว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะเลือกอาชีพรองที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากกว่าเลือกที่ไม่สอดคล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการเลือกอาชีพรองที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาล พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือ

จากรัฐบาล นอกจากนี้ยังพบว่า ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอนและสถานที่อยู่อาศัยสามารถทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงได้

โรบินสัน (Robinson. 2000 : 61-60A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมและระดับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีระดับการปฏิบัติการในระดับสูงและระดับปานกลางมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

เทย์เลอร์ (Taylor. 1995 : 230-236) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลกับครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานในโรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทอร์รี่ (Terry. 2002 : 6303-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมตอนต้นโดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานของครูกับขนาดของห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความพึงพอใจในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับชั้นเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านกิจกรรมการเสริมความรู้ ส่วนครูและผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ในทางบวก การจัดชั้นเรียนและการตอบสนองต่อนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าชั้นเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูมีเวลาอยู่กับนักเรียนมากขึ้น และมีโอกาสรู้จักนักเรียนดีขึ้น

เวลช์ (Welsh. 1999 : 3636) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบตนเองอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ พบว่าบุคลากรที่มีการพัฒนารูปแบบตนเอง อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและคุณภาพขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เวลเซลส์ (Wessells. 2001 : 62-10A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหาร โดยศึกษาความพึงพอใจใน 9 ด้าน ได้แก่ การบริหาร ค่าชดเชย โอกาสก้าวหน้า ความรับผิดชอบและวินัยของนักเรียน หลักสูตรและการกิจ เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และการซ่อมบำรุง การสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหาร มีความคิดเห็นในด้านการบริหารและความรับผิดชอบและวินัยนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านค่าชดเชยมีความแตกต่างเพียงเล็กน้อย นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครู

วิกสตรอม (ปิยะพร สร้อยทอง. 2544 : 53 ; อ้างอิงจาก Wickstrom. 1971 : 1249-A) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการ

ทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้จักรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครุมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สุด

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จริยา ภักดีอักษร (2541 : 63-70) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสายบริการ วิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใน 5 ด้านคือ ฐานะอาชีพ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและธุรการ จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วิทยาเขต อายุราชการ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากร เพศชายมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านฐานะอาชีพสูงกว่าบุคลากรเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพ อายุราชการ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .05

โชคดี รักทอง (3531 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง และสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก บุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และยังพบอีกว่ากลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านความแตกต่างทางเพศและอายุพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน และมีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ในปีเดียวกัน

ดรุณี ขอเจริญ. (2546 : 71-72). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตมโนทัศน์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยจำแนกปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ ชั้นปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะมุ่งอนาคต ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับผู้ปกครอง ความคาดหวังของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับเพื่อน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตมโนทัศน์ของนักศึกษา มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพ

ระหว่างนักศึกษากับสมาชิกในครอบครัว ความคาดหวังของผู้ปกครอง สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ และสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน นอกจากนี้ยังพบว่า ชั้นปีที่ 5 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอัตมโนทัศน์ของนักศึกษา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตมโนทัศน์ของนักศึกษา มี 4 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับเพื่อน ลักษณะมุ่งอนาคต อายุ และความคาดหวังของพ่อแม่ตามลำดับ

นนุช เอี่ยมสวัสดิ์ (2547 : 98-100) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนโครงการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านศักดิ์ศรี ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนเอกชนโครงการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเภทของครูต่างกัน และมีเขตที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระดับชั้นสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นภาพร ศรีประดิษฐกุล. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับองค์การความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมากที่สุด บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความแตกต่างของบรรยากาศทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะพร สร้อยทอง (2544 : 88-89) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ก.ค. ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานที่ทำงานและการดำเนินงาน การให้รางวัลและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนบรรยากาศด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจด้านค่าจ้าง/ผลตอบแทน บรรยากาศด้านความรับผิดชอบกับสภาพการทำงาน ความภักดีต่อองค์การกับค่าจ้าง/ผลตอบแทน และความภักดีกับสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ไพศาล หวังพานิช (1984 : 87-89) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากแนวคิดของสมิท เคนดอลล์ และฮูลิน จากองค์ประกอบของงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่งและเพื่อนร่วมงาน

โดยศึกษาและเปรียบเทียบตามสภาพส่วนตัว ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก ทำงานมานานมาก หรือมีเงินเดือนปานกลาง และมากจะมีความพึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจในด้านรายได้สูง อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ชาย และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ

รสนิน สกุลโรจนประวัตติ (2541 : 38) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะบุคคล จำแนกเป็นเพศ อายุ วุฒิการศึกษา กลุ่มงานสถานภาพ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย การยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ คือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม เงินเดือน และผลประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีเพศ กลุ่มงาน และวุฒิการศึกษา การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วงเดือน จงไพบุลย์ (2543 : 143-144) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งตัวแปรเป็น 3 ด้าน คือ 1) ตัวแปรส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ หน่วยที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ทำ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทักษะคติต่อระบบราชการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต 2) ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว 3) ตัวแปรด้านบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน สื่อ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ส่วนตัวแปรด้านเพศ และสถานภาพหน่วยงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วชิรณันท์ ลาภพรประเสริฐ. (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด โดยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงาน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับดี และเพศมีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อังคณา เทศทิศ (2543 :118-122) ศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพของครูแนะแนวสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาและเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในอาชีพครูแนะแนว สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาทางการแนะแนว ประสบการณ์ในการทำงานแนะแนว บุคลิกภาพ สัมพันธ์ภาพระหว่างครูแนะแนวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าครูแนะแนวมีความภาคภูมิใจในอาชีพแนะแนวอยู่ในระดับมากตัวแปรเพศ มีผลต่อความภาคภูมิใจไม่แตกต่างกัน และตัวแปรอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ภาพระหว่างครูแนะแนวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัมพร ทองจรรยา (2547 : 73-80) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1 โดยจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ

สมรส ภูมิลำเนา ประสบการณ์การทำงาน 2) ด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างคู่สมรสในครอบครัว 3) ด้านสิ่งแวดล้อมในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่าสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นการสอน บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพภายในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง

อรณิษฐ์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและลักษณะงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน และรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและทุกด้านสูงกว่าข้าราชการหญิง โดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านประสบการณ์การทำงานไม่มีความต่างกัน และข้าราชการระดับ 1-6 มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปโดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

อรุณี มิ่งประเสริฐ (2547 : 79-91) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ทัศนคติต่อวิชาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และฝ่ายการปฏิบัติงาน ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพ ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศในโรงพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาล ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ และอายุ สถานภาพส่วนตัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ฝ่ายงาน

โดยสรุป จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในงาน พบว่า มีการศึกษาความภาคภูมิใจในงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างทั้งในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา

มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา และศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปได้ การมีส่วนร่วมในการทำงานงาน บรรยากาศในการทำงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และจริยธรรมในการทำงาน มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงานหรือกลุ่มงาน สภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือน เป็นต้น และมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกเป็นปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 ฝ่ายการคลังจำนวน 88 คน ฝ่ายบริหารจำนวน 92 คน ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 108 คน และฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำนวน 167 คน รวม 455 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2548 จำนวน 350 คน ได้มาโดยการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลของบุคลากร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 2547) พบว่าในปีการศึกษา 2548 มีบุคลากรจำนวน 455 คน แต่ละฝ่ายงานมีบุคลากรตั้งแต่ 88 -167 คน
2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเกณฑ์ของ Yamane (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 297-298 ; อ้างอิงจาก Yamane. 1967 : 886-887) ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการวิจัยอย่างน้อย จำนวน 200 คน
3. ใช้ฝ่ายงานเป็นชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละฝ่ายงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินการวิจัย เป็นบุคลากรจำนวน 350 คน ตามสัดส่วนของฝ่ายงาน รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายการคลัง	88	68
2. ฝ่ายบริหาร	92	71
3. ฝ่ายกิจการนักศึกษา	108	83
4. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	167	128
รวม	455	350

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามอัตมโนทัศน์ ในด้านตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นแบบความแตกต่างเชิงความหมาย (Semantic Differential Scale) ตามวิธีของ Osgood โดยเขียนคำคุณศัพท์ให้มีขั้วบวกและขั้วลบแต่ละคู่มาสร้างเป็นมาตราวัด โดยแบ่งเป็น 7 ช่วง จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงาน ที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และจริยธรรมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความภาคภูมิใจในงาน ในประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามสนใจ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ และ ความภาคภูมิใจในงาน
 2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับ ความภาคภูมิใจในงาน
 3. ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามความภาคภูมิใจในงานของ ดักลาส และ ซูซาน (Douglas and Susan, 2004: Online) อังคณา เทศทิศ (2543 : 144-152) และอรุณี มิ่งประเสริฐ (2547 :125-126) และสร้างแบบสอบถาม โดยให้เนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์และความมุ่งหมายของการวิจัย
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างและปรับปรุงขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเหมาะสม แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และลงความเห็นว่าเป็นแบบสอบถามแต่ละข้อสามารถตรวจสอบได้ตรงตามเนื้อหาที่จะวัดหรือไม่ สำหรับรายละเอียดที่ขอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ ได้แก่ ตรวจสอบความชัดเจน และครอบคลุมนิยามตัวแปร ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อวัดตามนิยามหรือไม่ ภาษาถูกต้องชัดเจนหรือไม่ มาตราวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539 : 2548 - 249)
- ให้ 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละข้อนำไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงพินิจหรือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงและนำไปใช้ได้
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องทั้งในเรื่องภาษา และเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์ และมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณา

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

8. นำคะแนนจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามแต่ละตอนมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

8.1 แบบสอบถามอัตนัยในทัศน จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

8.2 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับทั้งฉบับ .94 ด้านการมีส่วนร่วมในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 ด้านลักษณะของงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ด้านความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 และด้านจริยธรรมในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

9. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ขออนุญาตผู้อำนวยการ และหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อแจกแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามด้วยตนเองให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามกลับคืน ดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ 27 กรกฎาคม ถึง 3 สิงหาคม 2548

3. ติดตามรับแบบสอบถามกลับคืนจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งหมด 350 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 341 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

2. ลงรหัสแบบสอบถาม และให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ดังนี้

2.1 อัตราโนทัศน์ของบุคลากรกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

1	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน
2	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
3	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
4	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
5	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
6	มีค่าเท่ากับ	6	คะแนน
7	มีค่าเท่ากับ	7	คะแนน

2.2 ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสและให้คะแนนแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับทัศนคติของบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	เชิงลบมากที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	เชิงลบมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	เชิงลบค่อนข้างมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	ปานกลาง
4.50 – 5.49	หมายถึง	เชิงบวกค่อนข้างมาก
5.50 – 6.49	หมายถึง	เชิงบวกมาก
6.50 – 7.00	หมายถึง	เชิงบวกมากที่สุด

1.3 ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2540 : 140)

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับน้อย

1.4 เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ส่วนตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least significant difference)

1.5 หาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ประคอง วรรณสุด. 2520 : 111) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.31-0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.2 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 2548 - 249)

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test)

3.2 เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ให้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least significant difference)

3.3 หาความสัมพันธ์ระหว่าง อคติในทัศนคติกับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution (F-test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกของความแปรปรวนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean of Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน (Probability)
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตรากำลังกับความภาคภูมิใจในงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน และ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังปรากฏใน ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวม
และรายด้าน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	139	42.2
หญิง	190	57.8
รวม	329	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	127	38.6
6 – 10 ปี	93	28.3
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	109	33.1
รวม	329	100.00
3. ฝ่ายงาน		
ฝ่ายการคลัง	64	19.5
ฝ่ายบริหาร	67	20.4
ฝ่ายกิจการนักศึกษา	79	24.0
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	119	36.2
รวม	329	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา	118	35.9
12,001 – 16,000	94	28.6
ตั้งแต่ 16,001 ขึ้นไป	117	35.6
รวม	329	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วงตั้งแต่ 5 ปีลงมา อยู่ในฝ่ายวางแผนและพัฒนา และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา และตั้งแต่ 16,001 ขึ้นไป มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรามโนทัศน์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรามโนทัศน์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาระดับของอัตรามโนทัศน์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับอัตรามโนทัศน์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน

อัตรามโนทัศน์	ระดับอัตรามโนทัศน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านตนเอง	5.01	0.84	เชิงบวกค่อนข้างมาก
ด้านการปฏิบัติงาน	5.32	0.75	เชิงบวกค่อนข้างมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	5.42	0.88	เชิงบวกค่อนข้างมาก
รวม	5.27	0.72	เชิงบวกค่อนข้างมาก

จากตาราง 3 พบว่าระดับอัตรามโนทัศน์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับเชิงบวกค่อนข้างมาก

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**

ผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และจริยธรรมในการทำงาน ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน

ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความภาคภูมิใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.77	0.48	ค่อนข้างมาก
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	3.59	0.65	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.44	0.57	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะของงาน	3.42	0.62	ปานกลาง
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	3.91	0.53	ค่อนข้างมาก
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.14	0.52	ค่อนข้างมาก
รวม	3.71	0.44	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ตามลำดับ และมีความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านลักษณะของงาน

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังปรากฏในตาราง 5 - 16

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามเพศโดยรวม และรายด้าน

ความภาคภูมิใจในงาน	เพศ						t	p
	ชาย			หญิง				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.76	0.45	ค่อนข้างมาก	3.76	0.50	ค่อนข้างมาก	0.04	0.97
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	3.56	0.63	ค่อนข้างมาก	3.60	0.66	ค่อนข้างมาก	-0.49	0.62
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.42	0.55	ปานกลาง	3.44	0.58	ปานกลาง	-0.31	0.76
4. ด้านลักษณะของงาน	3.46	0.55	ปานกลาง	3.39	0.66	ปานกลาง	1.08	0.28
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	3.94	0.49	ค่อนข้างมาก	3.88	0.56	ค่อนข้างมาก	1.11	0.27
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.12	0.50	ค่อนข้างมาก	4.15	0.53	ค่อนข้างมาก	-0.46	0.65
รวม	3.72	0.40	ค่อนข้างมาก	3.71	0.47	ค่อนข้างมาก	0.09	0.93

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ความภาคภูมิใจในงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา			6 – 10 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.78	0.51	ค่อนข้างมาก	3.75	0.46	ค่อนข้างมาก
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	3.61	0.66	ค่อนข้างมาก	3.53	0.64	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.41	0.56	ปานกลาง	3.37	0.57	ปานกลาง
4. ด้านลักษณะของงาน	3.39	0.60	ปานกลาง	3.32	0.63	ปานกลาง
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	3.95	0.48	ค่อนข้างมาก	3.77	0.56	ค่อนข้างมาก
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.12	0.47	ค่อนข้างมาก	4.09	0.59	ค่อนข้างมาก
รวม	3.72	0.41	ค่อนข้างมาก	3.63	0.47	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมีประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีลงมา และ 6-10 ปี มีความภาคภูมิใจในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ตามลำดับ และกลุ่มที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ความภาคภูมิใจในงาน	แหล่งความ					
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.11	0.90
	ภายในกลุ่ม	75.02	321	0.23		
	รวม	75.07	323			
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.19	0.44	0.64
	ภายในกลุ่ม	136.65	324	0.42		
	รวม	137.02	326			
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.66	2	0.83	2.62	0.08
	ภายในกลุ่ม	103.05	325	0.32		
	รวม	104.71	327			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.71	2	1.35	3.60	0.03*
	ภายในกลุ่ม	121.53	323	0.38		
	รวม	124.24	325			
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.61	2	1.30	4.80	0.01*
	ภายในกลุ่ม	88.12	325	0.27		
	รวม	90.73	327			
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.29	1.10	0.33
	ภายในกลุ่ม	86.40	324	0.27		
	รวม	86.98	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	1.17	0.31
	ภายในกลุ่ม	45.44	234	0.19		
	รวม	45.90	236			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีประสบการณ์
ในการทำงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในตนเอง และลักษณะของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังปรากฏในตาราง 8-9

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.3904	3.3215	3.5454
ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	3.3904	-	0.0688	-0.1550
6-10 ปี	3.3215		-	-0.2239*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.5454			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความภาคภูมิใจในงานในด้านลักษณะของงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.9496	3.7699	3.9833
ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา	3.9496	-	0.1797*	-0.0337
6-10 ปี	3.7699		-	-0.2134*
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	3.9833			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีลงมา มีความภาคภูมิใจในงานใน ด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามฝ่ายงานโดยรวม และรายด้าน

ความภาคภูมิใจในงาน	ฝ่ายงาน									
	ฝ่ายการคลัง		ฝ่ายบริหาร		ฝ่ายกิจการนักศึกษา		ฝ่ายวางแผนและพัฒนา			
	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	X	S.D.	แปลผล	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.69	0.52	ค่อนข้างมาก	3.68	0.51	ค่อนข้างมาก	3.72	0.40	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	3.50	0.62	ค่อนข้างมาก	3.48	0.70	ปานกลาง	3.53	0.62	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.37	0.50	ปานกลาง	3.47	0.56	ปานกลาง	3.37	0.56	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก
4. ด้านลักษณะของงาน	3.37	0.69	ปานกลาง	3.31	0.57	ปานกลาง	3.37	0.58	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก
5. ด้านความภาคภูมิใจตนเอง	3.93	0.56	ค่อนข้างมาก	3.88	0.50	ค่อนข้างมาก	3.85	0.52	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.14	0.54	ค่อนข้างมาก	4.16	0.54	ค่อนข้างมาก	4.04	0.50	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก
รวม	3.68	0.44	ค่อนข้างมาก	3.66	0.44	ค่อนข้างมาก	3.66	0.42	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 10 พบว่า ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามฝ่ายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาตามฝ่ายงานพบว่า ฝ่ายการคลัง และฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ตามลำดับ ฝ่ายบริหารมีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมาก 3 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจตนเอง และด้านการมีส่วนร่วมในงานตามลำดับ และ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ จำแนกตามฝ่ายงานโดยรวมและรายด้าน

ความภาคภูมิใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.27	3	0.76	3.32	0.02*
	ภายในกลุ่ม	72.80	320	0.23		
	รวม	75.07	323			
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	3.53	3	1.18	2.85	0.04*
	ภายในกลุ่ม	133.49	323	0.41		
	รวม	137.02	326			
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	103.58	324	0.32		
	รวม	104.71	327			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.65	3	0.88	2.34	0.07
	ภายในกลุ่ม	121.59	322	0.38		
	รวม	124.24	325			
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.52	3	0.17	0.62	0.60
	ภายในกลุ่ม	90.21	324	0.28		
	รวม	90.73	327			
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.37	1.38	0.25
	ภายในกลุ่ม	85.88	323	0.27		
	รวม	86.98	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	0.40	2.06	0.11
	ภายในกลุ่ม	60.99	313	0.20		
	รวม	62.20	316			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความภาคภูมิใจในงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในงาน และสภาพงานที่พึงประสงค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมในงาน และสภาพงานที่พึงประสงค์ จำแนกตามฝ่ายงานเป็นรายคู่ปรากฏในตาราง 12-13

ตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านการมีส่วนร่วมในงานจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	$\bar{X}$	ฝ่ายการคลัง		ฝ่ายกิจการ นักศึกษา	
		ฝ่ายการคลัง	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายกิจการ นักศึกษา	ฝ่ายวางแผน และพัฒนา
		3.6918	3.6866	3.7269	3.8746
ฝ่ายการคลัง	3.6918	-	0.0052	-0.0351	-0.1828*
ฝ่ายบริหาร	3.6866		-	-0.0403	-0.1880*
ฝ่ายกิจการนักศึกษา	3.7269			-	-0.1477*
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	3.8746				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าบุคลากรฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายกิจการนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ จำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	$\bar{X}$	ฝ่ายกิจการ			
		ฝ่ายการคลัง	ฝ่ายบริหาร	นักศึกษา	ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
		3.5000	3.4851	3.5372	3.7218
ฝ่ายการคลัง	3.5000	-	0.0149	-0.0371	-0.2218*
ฝ่ายบริหาร	3.4851		-	-0.0521	-0.2368*
ฝ่ายกิจการนักศึกษา	3.5372			-	-0.1847*
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	3.7218				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานด้านสภาพงานที่พึงประสงค์มากกว่าบุคลากรฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายกิจการนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมและรายด้าน

ความภาคภูมิใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน							
	ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา				12,001 – 16,000 บาท			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D. แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	3.73	0.52	ค่อนข้างมาก	3.73	0.50	ค่อนข้างมาก	3.81	0.42 ค่อนข้างมาก
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	3.63	0.67	ค่อนข้างมาก	3.46	0.67	ปานกลาง	3.63	0.61 ค่อนข้างมาก
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.51	0.53	ค่อนข้างมาก	3.34	0.56	ปานกลาง	3.44	0.60 ค่อนข้างมาก
4. ด้านลักษณะของงาน	3.46	0.64	ปานกลาง	3.32	0.61	ปานกลาง	3.45	0.60 ค่อนข้างมาก
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	4.02	0.48	ค่อนข้างมาก	3.81	0.57	ค่อนข้างมาก	3.87	0.52 ค่อนข้างมาก
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	4.20	0.47	ค่อนข้างมาก	4.04	0.58	ค่อนข้างมาก	4.14	0.49 ค่อนข้างมาก
รวม	3.76	0.42	ค่อนข้างมาก	3.62	0.48	ค่อนข้างมาก	3.73	0.43 ค่อนข้างมาก

จากตาราง 14 พบว่า ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา มีความภาคภูมิใจในระดับค่อนข้างมาก 5 ด้าน กลุ่มเฉลี่ยต่อเดือน 12,001-16,000 บาท มีความภาคภูมิใจในงานระดับค่อนข้างมาก 3 ด้าน คือ และกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 16,001 ขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมและรายด้าน

ความภาคภูมิใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	1.09	0.37
	ภายในกลุ่ม	74.56	321	0.23		
	รวม	75.07	323			
2. ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	1.77	2	0.88	2.12	0.12
	ภายในกลุ่ม	135.25	324	0.42		
	รวม	137.02	326			
3. ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	2.17	0.17
	ภายในกลุ่ม	103.33	325	0.32		
	รวม	104.71	327			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	1.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	123.08	323	0.38		
	รวม	124.24	325			
5. ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.48	2	1.24	4.57	0.01*
	ภายในกลุ่ม	88.25	325	0.27		
	รวม	90.73	327			
6. ด้านจริยธรรมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.57	2.49	0.08
	ภายในกลุ่ม	85.67	324	0.26		
	รวม	86.98	326			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.52	2.69	0.07
	ภายในกลุ่ม	61.15	314	0.20		
	รวม	62.20	316			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านความภาคภูมิใจในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในตนเอง และจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 12,000	12,001 – 16,000	ตั้งแต่ 16,001
		บาท ลงมา	บาท	บาท ขึ้นไป
		4.0220	3.8161	3.8709
ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา	4.0220	-	0.2059*	0.1511
12,000 – 16,000 บาท	3.8161		-	-0.0548
ตั้งแต่ 16,001 บาท ขึ้นไป	3.8709			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมามีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 12,001 – 16,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ความภาคภูมิใจในงาน	อัตมโนทัศน์			อัตมโนทัศน์ โดยรวม
	ด้านตนเอง	ด้านการปฏิบัติงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับผู้อื่น	
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	0.242**	0.294**	0.258**	0.301**
ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์	0.165**	0.256**	0.144**	0.210**
ด้านความพึงพอใจในงาน	0.305**	0.369**	0.240**	0.346**
ด้านลักษณะของงาน	0.261**	0.328**	0.184**	0.293**
ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง	0.315**	0.379**	0.225**	0.347**
ด้านจริยธรรมในการทำงาน	0.315**	0.425**	0.347**	0.414**
ความภาคภูมิใจในงาน				
โดยรวม	0.339**	0.429**	0.287**	0.398**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า อัตมโนทัศน์มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในงานทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 8 คู่ คือ 1) ด้านจริยธรรมในการทำงานกับด้านการปฏิบัติงาน 2)ด้านความภาคภูมิใจในตนเองกับด้านการปฏิบัติงาน 3)ด้านความพึงพอใจในงานกับด้านการปฏิบัติงาน 4)ด้านจริยธรรมในการทำงานกับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5)ด้านลักษณะของงานกับด้านการปฏิบัติงาน 6)ด้านความภาคภูมิใจในตนเองกับด้านตนเอง 7)ด้านจริยธรรมในการทำงานกับด้านตนเอง 8)ด้านความพึงพอใจในงานกับด้านตนเอง ตามลำดับ และมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 10 คู่ คือ 1)ด้านการมีส่วนร่วมในงานกับด้านการปฏิบัติงาน 2)ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์กับด้านการปฏิบัติงาน 3)ด้านการมีส่วนร่วมในงานกับด้านความสัมพันธ์

กับผู้อื่น 4)ด้านลักษณะของงานกับด้านตนเอง 5)ด้านความพึงพอใจในงานกับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 6)ด้านการมีส่วนร่วมกับด้านตนเอง 7)ด้านความภาคภูมิใจในตนเองกับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 8)ด้านลักษณะของงานกับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9)ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์กับด้านตนเอง 10)ด้านสภาพงานที่พึงประสงค์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความภาคภูมิใจในงาน

มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อความภาคภูมิใจในงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

การมีส่วนร่วมในงาน

- ในการทำงานสิ่งสำคัญที่สุดคือ การได้มีส่วนร่วมในงานของกลุ่ม เพราะผลของการปฏิบัติงานทั้งดี และไม่ดี ทุกคนในกลุ่มจะเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบ
- ในการทำงานเพื่อนร่วมงานควรช่วยเหลือกันจึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและทันเวลา

- การคิดอย่างเป็นระบบ และการวางแผนงานร่วมกันจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพสูง

สภาพงานที่พึงประสงค์

- เมื่อได้รับมอบหมายงาน ควรปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถเพราะนั่นหมายถึงการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน
- ในการทำงานควรมีการเตรียมพร้อมในทุกด้าน ทั้งอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน บุคลากร อื่น ๆ เพราะส่วนประกอบเหล่านี้จะทำให้งานที่ทำออกมาดี

ความพึงพอใจในงาน

- มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ยินดีที่ได้ทำงานที่มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- งานที่ทำเป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถและความอดทน ความรู้ทักษะต่าง ๆ
- ได้นำความรู้ ประสบการณ์ จากการศึกษาเพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- มีความพึงพอใจและชื่นชอบงานที่ปฏิบัติ
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพมีความมั่นคงและสามารถเป็นที่พึ่งของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ลักษณะของงาน

- ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความตั้งใจที่จะทำ
- งานที่ทำในปัจจุบันทำให้ได้เรียนรู้เพิ่มเติม และมีทักษะเพิ่มมากขึ้น
- ชอบงานที่ปฏิบัติเพราะได้เรียนรู้งานที่รับผิดชอบ จากการปฏิบัติจริง
- มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
- มีความภาคภูมิใจในงานที่มีโอกาสแนะนำให้บุคลากรภายนอกรู้จักมหาวิทยาลัย

กรุงเทพ

- มีความภาคภูมิใจในงานของมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่

ภายนอก

ความภาคภูมิใจในตนเอง

- ได้ทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ
- มีความภาคภูมิใจในงานที่สามารถปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายได้สำเร็จ

ตามเป้าหมาย

- มีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถถ่ายทอดให้

ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้ และความสามารถ

จริยธรรมในการทำงาน

- ความภาคภูมิใจในการทำงาน ควรมีพื้นฐานจากความตั้งใจจริงต่อการ

ปฏิบัติงาน และงานที่ปฏิบัติต้องไม่ผิดต่อกฎหมาย และศีลธรรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงานที่
พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และจริยธรรมในการ
ทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานใน 6 ด้าน ตามความคิดเห็นของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายงาน
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อัตมโนทัศน์กับความภาคภูมิใจในงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขต ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปี
การศึกษา 2548 ประกอบด้วย 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายการคลังจำนวน 88 คน ฝ่ายบริหารจำนวน 92 คน
ฝ่ายกิจการนักศึกษาจำนวน 108 คน และฝ่ายวางแผนและพัฒนาจำนวน 167 คน รวม 455 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2548 ประกอบด้วยฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายกิจการนักศึกษา
และฝ่ายวางแผนและพัฒนา จำนวน 329 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ
Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
โดยใช้ฝ่ายงานเป็นชั้น (Strata) หาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน แล้วทำการเลือกกลุ่ม
ตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามอัตรมาโนทัศน์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความภาคภูมิใจในงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD (Least significant difference) และหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยวิธีการของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ จำแนกตามเพศเป็นชาย 139 คน เพศหญิง 190 คน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี 127 คน ลงมา 6-10 ปี 93 คน และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป 109 คน ด้านฝ่ายงาน ฝ่ายการคลัง 64 คน ฝ่ายบริหาร 67 คน ฝ่ายกิจการนักศึกษา 79 คน ฝ่ายวางแผนและพัฒนา 119 คน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท 118 คน ลงมา 12,001 – 16,000 บาท 94 คน ตั้งแต่ 16,001 ขึ้นไป 117 คน และอัตรมาโนทัศน์ 3 ด้าน คือ ด้านตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีความภาคภูมิใจในงานในระดับค่อนข้างมาก 4 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านสภาพงานที่พึงประสงค์ ตามลำดับ และมีความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านลักษณะของงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่า

3.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความภาคภูมิใจในงานด้านลักษณะของงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ 5 ปีลงมา และ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 บุคลากรที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าบุคลากรฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายกิจการนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา มีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. อัตรมาโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง ($r = .398$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจและขออภิปรายผล ตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จริยธรรมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง การมีส่วนร่วมในงาน และสภาพงานที่พึงประสงค์ มีความภาคภูมิใจในระดับค่อนข้างมาก แสดงให้เห็นว่า ขนบธรรมเนียม ประเพณี ในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ยึดหลักการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม บุคลากรมีระเบียบวินัยในการทำงาน กล่าวแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง และบุคลากรได้มีส่วนร่วมในงาน บุคลากรจึงรู้สึกถึงความสำเร็จ และมีความสุขในสภาพงานที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ คูเปอร์สมิธ (จารุวดี

บุญยารมณ. 2541 : 14 ; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1984) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในงานมีความสำคัญอย่างต่อทัศนคติของบุคคลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และหมายถึง การยอมรับและเชื่อมั่นต่อความสามารถ ความสำเร็จ และคุณค่าของการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ นงนุช เอี่ยมสวัสดิ์ (2547 : 98-100) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านลักษณะของงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมีความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง แสดงว่า งานของสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นการให้บริการแก่การเรียนการสอน และกิจกรรมของนักศึกษา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความสามารถในวิชาชีพ ขาดความท้าทาย เมื่อเทียบกับงานการสอนในสายวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับรสนิ สกุลโรจนประวดี (2541 : 38) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในลักษณะงาน แตกต่างกันเมื่อเทียบกับสายการสอน

2. การเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าการปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ ไม่มีการแบ่งแยกงานตามลักษณะเพศ บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงได้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันจึงมีความภาคภูมิใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับโชคดี รักทอง (2531 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานที่ไม่ปฏิบัติงานด้านการสอน ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมีความภาคภูมิใจในงานด้านลักษณะของงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี แสดงว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลานานจนเกิดความชำนาญและมีความผูกพันต่องานและมหาวิทยาลัย มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความภาคภูมิใจในงาน เพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็น หรือสิ่งที่ได้รับรู้ทำให้คนมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพและงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญานัน (กฤติกา วงศ์นคร. 2546 : 34 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974 : 552-554) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานจะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นในช่วงปีแรก และเพิ่มมากขึ้นในปีต่อ ๆ มา

บุคลากรที่มีประสบการณ์ 5 ปีลงมา และ ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี แสดงว่า ความภาคภูมิใจใน

งานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพในด้านความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นการรับรู้คุณค่าตนเอง จากความเชื่อมั่นของตนเองซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ 5 ปีลงมา และ 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจในงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี

2.3 บุคลากรที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานด้านการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าบุคลากรฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายกิจการนักศึกษา แสดงว่า บุคลากรฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทำงานเกี่ยวกับการวางแผนงานในด้านต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัย จึงทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีสภาพการทำงานที่ดี และเหมาะสม มีลักษณะของงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกด้าน และมากกว่าบุคลากรในฝ่ายงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นเรศ ภูโคกสูง (2541 : 131) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากฝ่ายงานที่มีการบริหารที่ดี และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานและอยู่ในสภาพงานที่ดี

2.4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ตั้งแต่ 12,000 บาท ลงมา มีความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 12,001-16,000 บาท แสดงว่า ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในด้านความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นเช่นเดียวกับในด้านประสบการณ์ในการทำงาน คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นของตนเอง ซึ่งเป็นความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,000 บาท มีความภาคภูมิใจในงานมากกว่าบุคลากรที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-16,000 บาท ซึ่ง อาร์โนลด์ (ประชุม ประทีปะเสน. 2546 : 22 ; อ้างอิงจาก Arnold. 1982 : 344-345) กล่าวว่าค่าตอบแทนและพฤติกรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างแท้จริงเป็นเรื่องยากยิ่งในทางปฏิบัติ การที่จะให้ค่าตอบแทนกับพฤติกรรมในการทำงานสัมพันธ์กันนั้น จะต้องมีการที่ที่ดี คือสามารถให้ค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่ดี เรื่องเหล่านี้องค์กรส่วนมากไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างได้ผล

3. อัตรากำลังที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง แสดงว่าบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการแก่ คณาจารย์ และนักศึกษา เป็นผู้ที่อัตรากำลังต่อตนเองในด้านดี และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนในด้านดี และมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ดร.ณิ ขจรเจริญ (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าอัตรากำลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีความภาคภูมิใจในงานโดยรวมในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านลักษณะของงาน มีความภาคภูมิใจในงานในระดับปานกลาง จึงควรค้นหาแนวทางในการส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านลักษณะของงานเพิ่มเติม และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ ควรคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ในการนำไปเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่น การให้มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานแก่บุคลากร ตลอดจนให้การสนับสนุนงบประมาณ เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น เครื่องใช้สำนักงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่มีความทันสมัย อันจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญในการทำงานมากยิ่งขึ้น และยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ดำเนินให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

1.2 จากการศึกษาวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ลงมา มีความภาคภูมิใจในงานในด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี เช่นเดียวกับ บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 12,000 บาท ความภาคภูมิใจในงานด้านความภาคภูมิใจในตนเองมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-16,000 บาท ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง โดยการให้บุคลากรตระหนักถึงศักยภาพ ความสามารถในการทำงานของตนที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น อาจให้มีการประเมินผลงานของตนเอง โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำชี้แนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเองและการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงานมากกว่าฝ่ายการคลัง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายกิจการนักศึกษา ดังนั้นจึงควรศึกษา องค์ประกอบ ที่ทำให้บุคลากรในวางแผนและพัฒนา มีความภาคภูมิใจในงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรในฝ่ายอื่น ๆ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า อัตรากำลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในงานในของบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ จึงควรมีการส่งเสริมอัตรากำลังในทางบวกของบุคลากรทั้งในด้านตนเอง ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีกับตนเอง เช่น ให้คิดว่าตนเองมีความสามารถ ชัยชนะแห่ง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

- 2.1 ควรหาวิธีศึกษาความภาคภูมิใจในงานโดยวิธีการอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงทดลอง
- 2.2 ควรขยายขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรสายวิชาการ
- 2.3 ควรศึกษาความภาคภูมิใจในงาน โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา การสมรส สัมพันธภาพต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และครอบครัว เป็นต้น
- 2.4 ควรศึกษาความภาคภูมิใจในงานในอาชีพอื่น ๆ ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะของการให้บริการทั้งในภาครัฐ และเอกชน
- 2.5 ควรมีการศึกษาเชิงทดลองในการพัฒนาความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม การให้คำปรึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมแรงงาน. (2545, พฤศจิกายน-ธันวาคม). มาตรการที่จะนำมาตราฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. วารสารแรงงานสัมพันธ์. 43(6): 1-9
- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
ประจำการ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา ทรรพนันท์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิolk. (2546, กันยายน-ธันวาคม). การเพิ่มประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 2(6): 2-7.
- กิริติ บุญเจือ. (2538). จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่มเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เกษิณี ขาวยังยืน. (2546). ปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2529). Self esteem & ความรัก. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2522). รายงานการสัมมนาการวิจัยเชิงคุณภาพกับปัญหาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2538). คิดแล้วทำแล้วคิด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา ภักดีอักษร. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและธุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทนา ประสงค์ศิลปกุล. (2547). แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จารุวดี แสงแก้ว. (2541). การเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มและการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีต่อความภาคภูมิใจในตนเองของผู้รับการสงเคราะห์ใน
สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- จินดาพร แสงแก้ว. (2541). การเปรียบเทียบผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์กับกลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอน
เพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กบ้านอุปถัมภ์ มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก
กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภ เกตุกาหลง. (2546, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความภาคภูมิใจและการนับถือตนเอง : ข้อดีข้อเสียถ้า
มีมากหรือน้อยเกินไป. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 2(5): 26-29.
- จุฬารัตน์ เสนาโชค. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2534). รวบรวมจรรยาบรรณอาจารย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยาภาศองค์การความผูกพันในงาน ของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์. พย.ม.
(การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
สืบค้นเมื่อ 15 ก.ค. 48, จาก <http://library.cmu.ac.th/>
- ชมพูนุช บัวบังคร. (2535). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์พณิชยกรรมใน
วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉิยงเหนือ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- ฐิติพรวรรณ กษมานนท์. (2543). คุณลักษณะทางจริยธรรมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. (2541). มนุษยสัมพันธ์ : ศิลปะในการทำงานร่วมกัน. กรุงเทพฯ: เอส.ดี.เพรส.
- ชูเกียรติ ชาญสง่าเวช. (2545, ตุลาคม). เพิ่มความภาคภูมิใจและความสนุกกับงาน. วิศวกรรมสาร.
55(10): 99-101.

- โชคดี รักทอง. (2531). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี. (2543). *การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่องานระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพงศ์ชัย ไทรพงษ์พันธุ์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความแปลกแยกในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของประเทศไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพร ลัทยาพร. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดุณี ขจรเจริญ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่ออัตราในทัศนคติของนักศึกษา มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2528). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ทับทิม วงศ์ประยูร. (2542). *เศรษฐศาสตร์การพัฒนาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ธรรมสารการพิมพ์.
- ทัศนาศวรงค์ดี. (2539). *รูปแบบการบริการแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา*. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร จงวิทยาดี. (2543). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.

ธรรมรส โชติกุลธร. (2540). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*.

พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*.

กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. จันทบุรี: โครงการพัฒนาตำรา

สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

นงนุช เขียมสวัสดิ์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน : โครงการใช้*

ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ*

พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม.

(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน*

ของผู้ปฏิบัติงานในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 10 สังกัดกรมตรวจบัญชี

สหกรณ์. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย*

จำกัด (มหาชน) สำนักงานพลโยธิน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การจัดการ).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิภา แก้วศรีงาม. (2532). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิยพรรณ วรรณศิริ. (2539, กรกฎาคม-ธันวาคม). *การพัฒนาจรรยาบรรณในวิชาชีพ*. วารสาร

สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 23: 58-77.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2546, มกราคม – เมษายน). *กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*.

รัฐประศาสนศาสตร์. 2(1): 9-35.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2544, ตุลาคม-2545, มกราคม). *IQ,EQ,MQ ในภาวะผู้นำ*. วารสารคณะ

ศึกษาศาสตร์. 1(1): 8-19.

นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2541, กันยายน – ธันวาคม). *แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากร*

ในองค์กร. วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช, 11(3): 66-73.

- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2537). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: B&B Publishing.
- ประคอง วรรณสุต. (2520). สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประชุม ประทีปะเสน. (2546). ปัจจัยทางชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยุทธ สุวรรณโกตา. (2535, กุมภาพันธ์). การชักจูงใจให้ราชการปฏิบัติงาน. พัฒนารวมชน. 31(2): 15
- ปนัดดา โชติการณ. (2544). อุดมในทัศนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินและนักเรียนปกติ ในระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปริศนา เกตุรา. (2544). ผลของการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวแอคเลอร์ที่มีต่อ อุดมในทัศนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล/ Personnel management psychology. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2537, เมษายน). การอุดมศึกษาไทยในอนาคต. ศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา. 7(2): 2-11

- พรรณราย อ่ำประชา. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาใน
สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณวดี จันทราช. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่ออัธมในทัศนคติของนักเรียนที่มีพฤติกรรมผิดวินัยระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระครูภูมิภาคนารักษ์ (พรหมสิทธิ์). (2544). ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ที่มีต่อการปฏิบัติตน
ตามคุณธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมศาสนา
จังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพฑูรย์ เรืองกมล. (2540, มกราคม-มีนาคม). แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. 9(21): 16-20
- ไพบุลย์ คนเสี้ยม. (2547). สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพรัช จุ่นเกตุ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- ภาวนา คำเจริญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานโรงแรมรีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปา ตามรูปแบบคุณลักษณะงาน*. วิทยานิพนธ์. ศศ.บ. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 9 ม.ค. 48, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses.
- ภาวิณี ธนบดีธรรมจารี. (2540). *ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสำนึกในคุณค่าตนเองของพยาบาลจิตเวชโรงพยาบาลสมเด็จพระยา. วิทยานิพนธ์ พด.ม. (สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช)*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 9 ม.ค. 48, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses.
- ภาวิณี นาวาพานิช. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทราภรณ์ สุกาญจนภรณ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะคิดต่อวิชาชีพทัศนคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2545). *40 ปี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*. กรุงเทพฯ: ไม้ระบูนานักพิมพ์.
- _____. (2546). *คู่มือ อาจารย์ เจ้าหน้าที่*. กรุงเทพฯ: แผนกตำราและคำสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มะลิ อุดมภาพ. (2538). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- รสริน สกุลโรจนประวดี. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ระจิตรแก้ว เล็กอุทัย. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2547). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไกลว์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณรต แสงมณี. (2541, ธันวาคม). ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำ คณะวิศวกรรมในสถาบันอุดมศึกษา. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 20(78): 39-48.
- วราภรณ์ ตระกูลสุฤษดิ์. *ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 16 ธ.ค. 47, จาก <http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset1.html>.
- วัฒนา สุนทรชัย. (2542). *เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคสถิติอิงพารามิเตอร์*. กรุงเทพฯ. วิทยาพัฒน์.
- _____. (2547). *เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคสถิติการวิเคราะห์เครื่องมือวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ*. กรุงเทพฯ. วิทยาพัฒน์.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. (2544, กุมภาพันธ์- มีนาคม). หัวหน้าที่บลูกน้องควรใกล้ชิดกันแค่ไหน. *เพิ่มผลผลิต*. 40(3): 26-28.

- วิทยา แสงจันทร์. (2544). สภาพการมีส่วนร่วม และความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
- มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- วิภาวดี พิบบุนทด. (2544). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสมรรถภาพสำคัญของครูวัดผลในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิบูลย์ สิมะโชคดี. (2546, สิงหาคม-กันยายน). คุณภาพคน-คุณภาพงาน. เทคโนโลยี. 30(170): 77-78.
- วินัย โกยตุลย์. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3): 8-11.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2541). องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรระดับประถมศึกษาในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศจี อนันต์พณคุณ. (2543, กรกฎาคม-กันยายน). ขวัญในการทำงาน. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ. 2(3): 211-218.
- ศศินันต์ ทองสัตย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสถาบันราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 10 ธ.ค. 47, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses.
- ศิริพร พันธุลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 10 ธ.ค. 47, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses.

- ศิริวรรณ กิติเวชกุล. (2539). *บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษา เฉพาะกรณี กรมชลประทาน*. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: บ้านเสรีรัตน์.
- ศุภากร มนตรีพิสุทธิ. (2544). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหารพัสดุ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สกุณา ถาวรกาญจน์. (2543). *อัตมโนทัศน์หลายมิติของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน : กรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิต ตราฐ. (2543, สิงหาคม). *คุณธรรมจริยธรรมกับการทำงาน*. *คหกรรมศาสตร์สาสน์*. 9(1): 7-10.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2541, พฤศจิกายน-2542, เมษายน). *การทำงานแบบมีส่วนร่วม*. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*. 16(2): 23-34.
- สมพิศ ไชยกิจ. (2536). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนราธิวาส*. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ และมูลนิธิ รุมาคม. (2534). *องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาโรช บัวศรี. (2524). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.บ.พ.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และเกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในองค์การกับคุณค่าของบุคคลอันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน : กรณีของบริษัทต่างประเทศที่ดำเนินงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2547). หน่วยที่ 7 ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการบริหารการศึกษา ในประมวลสาระชุดวิชา สัมมนาปัญหาและแนวโน้มการบริหาร
การศึกษา. นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2543). *จากรวมเกียรติสู่การประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
ปาริชาติเครื่องเขียน.
- เสาวนีย์ บุญสูง. (2542). *การเปรียบเทียบอัตราในทัศนคติของนักเรียนชายกับนักเรียนหญิง
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกระดังงาวิทยาคม จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม.
(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
สืบค้นเมื่อ 10 ม.ค. 48, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses
- อรรถ วรรณวรรธน์. (2530). *การปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพพยาบาล : ศึกษากรณี
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- อนันตชัย คงจันทร์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการ
บัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี มิ่งประเสริฐ. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2541, กรกฎาคม-ธันวาคม). กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการทำงาน. *การแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา*. 2(1): 6-8.
- อังคณา เทศทิศ. (2543, มกราคม). *การศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพของครูแนะแนว สังกัดกรม
สามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- อัมพร ทองจรรยา. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของ*

- พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2543). *ปัจจัยทางชีวสังคม, ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (อุตสาหกรรม)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุ้นเรือน มงคลชัย. (2538,มกราคม). เทคนิคการสร้างความมั่นใจและสร้างศรัทธาในการทำงาน.
อินฟอร์เมชั่น. 2(1): 37-41.
- Amara Raksastaya. (1978). *Socio-Economic Needs and Problems : Challangn to High Education in South East Asia*. In *Higher Education and Social Commitment*. Edited by S. Nasution and Banphot Virsai Singapoe : Religion Institute of Higher Education and Development.
- Anello, Francisco Rafae. (1996,February). "Behaviors and Attitudes of Teachers and Principals Concerning Effective Supervision" *Dissertation Abstracts International*. 56(80) : 2941-A.
- Barry, P.D. (1989). *Psychosocial Nursing : Assessment and Intervention Care of the Physically Ill Person*. 2nd ed. Philadelphia : J.B Lippincott Company
- Byars and Rue. (2000).
- Beach, Dele S. (1986). *Personnel : The Management of People at Work*. 4 th ed.
New York : Macmillan.
- Byars, Lloyd L. and Rue. Leslie W. (2000). *Human Resource Management*. 6th ed.
(international) : McGraw-Hill Companies.
- Daniel, Caura M. (1986,June). "General and Educational Influences on Work Satisfaction in a Comprehensive Human Services Agency; *Organizational*., 47(2). 661-A.
- Davis, Keith and Newstrom. John W. (1995). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (1979). *Management Fundamentals : A Framework*. 2nd ed. Reston, Virginia : Reston Publishing.
- D' Elia, George Patrick Michael. (1979, July). The Determinants of Job Satisfaction among Beginning. *Librarians. Library Quarterly*. 49(3): 283-302.

- Douglas G. Miller, and Susan R. Madsen, Job-esteem : Definition and Instrument Development, Retrieved September 9, 2004, from <http://www.hicbusiness.org>.
- Fitt, W.H. (1978). *Manval for Tennessee Self-Concept Scale*. Neshville : Counselor Recording and test.
- Gibson and others. (1995). *Fundamentals of management*. 9th ed. Chicago, Ill. : Irwin.
- Gilmer, Beverly von Haller B. and other. (1966). *Industrial Psychology*. New York. McGraw-Hill Book co.
- Gustova, Wilches-Chavx. (1992). A Paradigm for Research on Administation Bchavior. *Administration Behavior in Education*. New York : Handbook. (n.p.).
- Hrebiniak, L G ; and Alutto, J A. (1972,September). Personal and role-related factors in the development of organizational commitemt, *Administrative Science Quarterly*. 17(4) : 555-573.
- Haiman, Scotd and Connor. (1986,January). An Analysis of Job Satisfaction among Academic Staff of Universities in Malaysia. *Dissertation Abstracts International*. 7(1) : 40-49.
- Hoy, Wayne K. & Rees, Richard. (1974, Winter). Subordinate Loyalty to Immediate Superior : A Neglected Concept in the Study of Educational Administration, *Sociology of Education*. 47(1) : 274-275.
- Huselid, M.A. & Day, N.E. (1991,July). *Organizational commitment, job involvement and turnover : Asubstantive and methodological analysis*, *Journal of Applied Psychology*. 76(3) : 380-390.
- Ivancevich, J.M., & Matteson, H.T (1990). *Organizational behavior and management*. 2nd ed. Boston: Richard, D.Irwin.
- Kellough, Noreen and Gail Whyte. (1990,October). "Secondary Principals Self-Perception of Their Responsibilityties and Competencies for Instructional Supervision" *Dissertation Abstracts International*. 51(4) : 1185-A.
- Korman, A. (1977). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Kovach, K.A. (1987, September-October). *What motivates employees? Workers and supervisors give different answers*, *Business Horizons* : 61.

- Langmuir, David Allan. (1999,June). "Making Sense of Teacher Collaboration : A Case Study of Two Teachers Engagement in Clinical Supervision" *Dissertation Abstracts International*. 59 (7) : 4324-A.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational psychology, Chicago : Rand McNally.
- Newman, Barbara M. (1986). *Adolescent Development*. Columbus : Crisp Publications, Inc.,
- Oakley, Peter. (1991). *Project with People*. Geneva : ILO.
- Palladino, Connie. (1994). *Developing Self-Esteem*. California : Crisp Publications, Inc.
- Plunkett, W.R. (1992). *Supervision : The direction of people at work*. 16th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Quitagua, Franklin Joseph. (1975, August). An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure. *Dissertation Abstracts International*. 35(2) : 7583-A.
- Rogers, Carl R. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston : Houghton Company.
- Robinson, Sylvia Grace. (2000). "Teacher Job Satisfaction and Levels of Clinical Supervision in Elementary Schools "Dissertation Abstracts International. Available : Retrieved December 1, 2000 from [http:// thailis.uni.net.th](http://thailis.uni.net.th).
- Ryff, C.D. and Keyes, C.L.M. (1995, November). The Structure of Psychological Well – Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69 (4) : 48
- Smith, Henry Clay and John H. Wakeley. (1972). *Psychology of Industrial Behavior*. 3rd ed. New York. McGraw-Hill Book.
- Smith, Henry Clay. (1969). *Psychology of Industrial Behavior*. New York. McGraw Hill Book co.
- Smith, P.C. (1967). The Development of a method of measurig job satisfaction : The Cornell studies. In E.A. Fleishman (Ed.), *Studies in personnel and industrial psychology*. Homewook, Illinois : The Dorsey Press.
- Strauss, George and Leonard R.Sayman. (1980). *Personnel : The Human Problems of Management*. 4th ed. Englewood Cilffs, New York : Prentice-Hall.

- Terry, Ernest, Jr. (2002). *The Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Class Size in Early Elementary Classrooms*. Thesis Ed.D. (Educational Administration). Michigan: Eastern Michigan University.
- Vecchio, R.P. (1995). *Organizational behavior*. Philadelphia: Dryden.
- Wallace Jean E. (1997,December). Becker' s Side-Bet Theory of Commitment Revisited : Is It Time for a Moratorium or a Resurrection?, *Human Relation*. 50(60): 727-749.
- Wessells, Phyllis Taylor. (2001). *A Study of Teacher Job Satisfaction as Indicated by Teachers and Their Principals*. Thesis Ed.D. (Educational Administration). Washington, D.C.: George Washington University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ตาราง 18 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพทั้งวิทยาเขตกล้วยน้ำไทและ
วิทยาเขตรังสิต

หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	หัวหน้า	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ฝ่ายการคลัง				
1. ฝ่ายการคลัง	1	5	20	8
2. ฝ่ายจัดหาและบริหารทรัพย์สิน	1	3	17	7
3. ฝ่ายอาคารและสถานที่	1	7	14	22
รวมบุคลากรในฝ่ายการคลัง	3	15	51	37
ฝ่ายบริหาร				
1. สำนักงานอธิการบดี	1	6	5	3
2. ฝ่ายบุคลากร	1	3	11	4
3. ฝ่ายสวนและตกแต่ง	1	3	4	12
4. แผนกตำราและคำสอน	-	1	8	14
5. ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา	1	3	5	14
6. แผนกนิติการ	-	1	1	-
7. พิพิธภัณฑสถานเครื่องถ้วยเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้	-	-	4	-
8. แผนกธุรการรังสิต	-	2	4	2
9. แผนกยานพาหนะรังสิต	-	1	-	1
รวมบุคลากรในฝ่ายบริหาร	4	20	42	50
ฝ่ายกิจการนักศึกษา				
1. ฝ่ายบริการการศึกษาและสวัสดิการ	1	4	27	6
2. สำนักกีฬาและกิจกรรม	1	5	22	2
3. ฝ่ายรับสมัครนักศึกษา	1	2	13	1
4. สำนักทะเบียนนักศึกษา	1	3	32	2
5. ฝ่ายกิจการนักศึกษา	-	2	1	2
รวมบุคลากรในฝ่ายกิจการนักศึกษา	4	16	95	13

ตาราง 18 (ต่อ)

หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	หัวหน้า	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา				
1. ศูนย์คอมพิวเตอร์	1	7	35	25
2. ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์	1	-	2	-
3. ฝ่ายกิจการต่างประเทศ	1	-	5	-
4. ฝ่ายประชาสัมพันธ์	1	3	13	1
5. สำนักวิจัยและประเมินผล	1	2	8	-
6. สำนักหอสมุด	1	5	32	30
7. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	-	2	1	6
8. สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ	1	2	9	-
รวมบุคลากรในฝ่ายวางแผนและพัฒนา	7	21	105	62
รวมบุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนวิชาการ	18	72	291	162
บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนวิชาการเฉพาะอาจารย์และเจ้าหน้าที่				455
บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนวิชาการทั้งหมด				545

ที่มา : <http://webdb.bu.ac.th/Directory/index.php>

ตาราง 19 จำนวนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
และวิทยาเขตรังสิต จำแนกชาย หญิง

หน่วยงาน	อาจารย์	ชาย	หญิง	เจ้าหน้าที่	ชาย	หญิง
ฝ่ายการคลัง						
1. ฝ่ายการคลัง	20	-	20	8	-	8
2. ฝ่ายจัดหาและบริหารทรัพย์สิน	17	2	15	7	3	4
3. ฝ่ายอาคารและสถานที่	14	7	7	22	20	2
รวมบุคลากรในฝ่ายการคลัง	51	9	42	37	23	14
ฝ่ายบริหาร						
1. สำนักงานอธิการบดี	5	1	4	3	-	3
2. ฝ่ายบุคลากร	11	3	8	4	-	4
3. ฝ่ายสวนและตกแต่ง	4	2	1	12	11	1
4. แผนกตำราและคำสอน	8	1	6	14	1	13
5. ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา	5	5	-	14	12	2
6. แผนกนิติการ	1	1	-	-	-	-
7. พิพิธภัณฑสถานเครื่องถ้วยเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้	4	2	2	-	-	-
8. แผนกธุรการรังสิต	4	-	4	2	-	2
9. แผนกยานพาหนะรังสิต	-	-	-	1	1	-
รวมบุคลากรในฝ่ายบริหาร	42	16	26	50	25	25
ฝ่ายกิจการนักศึกษา						
1. ฝ่ายบริการการศึกษาและสวัสดิการ	27	10	17	6	1	5
2. สำนักกีฬาและกิจกรรม	22	14	8	2	-	2
3. ฝ่ายรับสมัครนักศึกษา	13	7	6	1	-	1
4. สำนักทะเบียนนักศึกษา	32	5	27	2	1	1
5. ฝ่ายกิจการนักศึกษา	1	1	-	2	1	1
รวมบุคลากรในฝ่ายกิจการนักศึกษา	95	37	58	13	3	10

ตาราง 19 (ต่อ)

หน่วยงาน	อาจารย์	ชาย	หญิง	เจ้าหน้าที่	ชาย	หญิง
ฝ่ายวางแผนและพัฒนา						
1. ศูนย์คอมพิวเตอร์	35	27	8	25	20	5
2. ศูนย์เสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์	2	1	1	-	-	-
3. ฝ่ายกิจการต่างประเทศ	5	1	4	-	-	-
4. ฝ่ายประชาสัมพันธ์	13	5	8	1	1	-
5. สำนักวิจัยและประเมินผล	8	2	6	-	-	-
6. สำนักหอสมุด	32	7	25	30	4	26
7. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	1	1	-	6	1	5
8. สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ	9	1	8	-	-	-
รวมบุคลากรในฝ่ายวางแผนและพัฒนา	105	45	60	62	26	36
บุคลากรเฉพาะอาจารย์และเจ้าหน้าที่	291	106	185	162	77	85

ที่มา : <http://webdb.bu.ac.th/Directory/index.php>

ภาคผนวก ข

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน สภาพงานที่พึงประสงค์ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และ จริยธรรมในการทำงาน

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้รับจะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และไม่มีผลกระทบต่องานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แบบสอบถามทั้งหมด 8 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตมโนทัศน์
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวศิริพรอุมา คัมภีรารักษ์

นิสิตปริญญาโท วิชาสาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.....ปี.....เดือน

3. ฝ่ายงาน

☐ ฝ่ายการคลัง

☐ ฝ่ายบริหาร

☐ ฝ่ายกิจการนักศึกษา

☐ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รายได้จากเงินเดือน รวมรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย)

☐ ตั้งแต่ 10,000 บาท ลงมา

☐ 10,001 – 11,000 บาท

☐ 11,001 – 12,000 บาท

☐ 12,001 – 13,000 บาท

☐ 13,001 – 14,000 บาท

☐ 14,001 – 15,000 บาท

☐ 15,001 – 16,000 บาท

☐ 16,001 – 17,000 บาท

☐ 17,001 – 18,000 บาท

☐ 18,001 – 19,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 19,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตนัย

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้เป็นแบบวัดอัตนัยหรือการถามเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดที่มีต่อตนเอง การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นของท่านว่า โดยภาพรวมแล้วมีลักษณะอย่างไร ขอให้ท่านพิจารณาคำแสดงคุณลักษณะเป็นคู่ ๆ ที่มีความหมายตรงกันข้าม แล้วโปรดทำเครื่องหมาย **X** ลงในช่องของมาตราส่วน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน **ก่อน**ไปทาง **ลักษณะใด** กรุณาตอบทุกข้อ และโปรดอย่าใส่เครื่องหมาย 2 เครื่องหมายในข้อเดียว

ตัวอย่างการตอบ

หัวหน้าของข้าพเจ้า

- | | | | | | |
|----|-------------|---------------|----------|---------------|--------------|
| 1) | เอาเปรียบ | _ _ _ _ _ _ _ | X | _ _ _ _ | ไม่เอาเปรียบ |
| 2) | ประชาธิปไตย | | X | _ _ _ _ _ _ _ | เผด็จการ |

การแปลความหมาย

การตอบในข้อ 1 แสดงว่าท่านเห็นว่า หัวหน้าของท่านมีลักษณะค่อนข้างไม่เอาเปรียบค่อนข้างมาก

การตอบในข้อ 2 แสดงว่าท่านเห็นว่า หัวหน้าของท่านมีลักษณะค่อนข้างประชาธิปไตยมากที่สุด

ข้าพเจ้าเป็นคน

- | | | | |
|-----|-------------|---------------|--------------|
| 1) | อ่อนโยน | _ _ _ _ _ _ _ | ก้าวร้าว |
| 2) | เข้มแข็ง | _ _ _ _ _ _ _ | อ่อนแอ |
| 3) | ใจเย็น | _ _ _ _ _ _ _ | ใจร้อน |
| 4) | อบอุ่น | _ _ _ _ _ _ _ | เย็นชา |
| 5) | อดทน | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่อดทน |
| 6) | อารมณ์ดี | _ _ _ _ _ _ _ | หงุดหงิดง่าย |
| 7) | กล้าแสดงออก | _ _ _ _ _ _ _ | ขี้อาย |
| 8) | ช่างจำ | _ _ _ _ _ _ _ | ขี้ลืม |
| 9) | น่าสนใจ | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่น่าสนใจ |
| 10) | สดชื่น | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่สดชื่น |

การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

- | | | | |
|-----|---------------|---------------|------------------|
| 1) | คิดเร็ว | _ _ _ _ _ _ _ | คิดช้า |
| 2) | ทำงานเร็ว | _ _ _ _ _ _ _ | ทำงานช้า |
| 3) | รอบคอบ | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่รอบคอบ |
| 4) | ตรงต่อเวลา | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่ตรงต่อเวลา |
| 5) | ชอบทำงานกลุ่ม | _ _ _ _ _ _ _ | ชอบทำงานตามลำพัง |
| 6) | ชอบปรึกษา | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่ชอบปรึกษา |
| 7) | รับผิดชอบ | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่รับผิดชอบ |
| 8) | กระตือรือร้น | _ _ _ _ _ _ _ | เฉื่อยชา |
| 9) | ผ่อนคลาย | _ _ _ _ _ _ _ | ตึงเครียด |
| 10) | มีกำลังใจ | _ _ _ _ _ _ _ | ท้อแท้ |

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

- | | | | |
|-----|--------------------|---------------|-------------------|
| 1) | มีเพื่อนมาก | _ _ _ _ _ _ _ | มีเพื่อนน้อย |
| 2) | ชอบสมาคม | _ _ _ _ _ _ _ | ชอบอยู่ลำพัง |
| 3) | เข้ากับผู้อื่นง่าย | _ _ _ _ _ _ _ | เข้ากับผู้อื่นยาก |
| 4) | ได้รับการยอมรับ | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่เป็นที่ยอมรับ |
| 5) | ช่วยเหลือ | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่ช่วยเหลือ |
| 6) | ไวใจผู้อื่น | _ _ _ _ _ _ _ | ไม่ไวใจผู้อื่น |
| 7) | ผูกมิตร | _ _ _ _ _ _ _ | ทะเลาะ |
| 8) | ช่างคุย | _ _ _ _ _ _ _ | เงียบ |
| 9) | กว้าง | _ _ _ _ _ _ _ | แคบ |
| 10) | ยิ้มแย้ม | _ _ _ _ _ _ _ | ขรึม |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนที่ 3 นี้เป็นแบบวัดความภาคภูมิใจในงาน โดยแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเป็นความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นท่าน

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความในลักษณะที่เป็นกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1	การมีส่วนร่วมในงาน ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ งาน					
2	ท่านยินดีเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เพื่อทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษากับท่านเวลาเกิด ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
4	ความคิดเห็นของท่านได้นำไปปฏิบัติเป็น รูปธรรมในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงาน					
6	ท่านเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
7	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงาน					
8	เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมหาแนวทาง แก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					

ข้อ ที่	ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
9	ท่านทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อ ส่วนรวม					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนอกเหนือจาก งานประจำของหน่วยงาน					
11	สภาพงานที่พึงประสงค์ วัสดุ ครุภัณฑ์ในสำนักงาน เพียงพอ อำนวย ความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
12	การทำงานในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้ท่านอยาก ทำงานกับมหาวิทยาลัย					
13	ท่านได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานได้ดี					
14	เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือท่านในการ ปฏิบัติงาน					
15	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
16	ท่านได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศของความเป็น มิตร					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง ตามความรู้ ความสามารถ					
18	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่าง ยุติธรรม					
19	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลมากกว่า อารมณ์					
20	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับทุกคน					
21	ความพึงพอใจในงาน ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและ ความถนัด					
22	ความเหมาะสมของปริมาณงานกับเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ ที่	ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
23	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพียงพอ กับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
24	งานของท่านเป็นงานที่สนุกและท้าทาย					
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ท่าน					
26	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่ มหาวิทยาลัย					
27	ท่านชอบงานที่ปฏิบัติอยู่					
28	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเหน็ด เหนื่อยเพียงใด					
29	ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการจาก มหาวิทยาลัยเพียงพอ					
30	ในหน่วยงานของท่านความขยันขันแข็งในการ ปฏิบัติงานเป็นสิ่งไม่สูญเปล่า					
31	ลักษณะของงาน งานในมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่น					
32	การทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่มีเกียรติ					
33	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ทำให้ท่านคิดจะ เปลี่ยนงาน					
34	ท่านเลือกทำงานในมหาวิทยาลัยเพราะเป็น งานที่มีคุณค่า					
35	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ					
36	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อ ที่	ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
37	ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนางานในหน้าที่อย่างเหมาะสม					
38	การปฏิบัติงานทำให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน					
39	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้า					
40	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายต่อท่าน					
41	ความภาคภูมิใจในตนเอง ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน					
42	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายต่อท่าน					
43	ท่านมีความภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานของท่าน					
44	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีไม่แพ้คนอื่น ๆ					
45	ท่านไม่เคยยอมแพ้ต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน					
46	ท่านมีคุณสมบัติที่ดีที่ช่วยในหน้าที่การงาน					
47	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายต่อท่าน					
48	ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง					
49	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง					
50	ท่านภูมิใจในความพยายามปฏิบัติงานของท่าน					
51	จริยธรรมในการทำงาน ท่านมีความเพียรพยายามในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ ที่	ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
52	ท่านเคารพ และวางตนตามระเบียบกฎเกณฑ์ ของมหาวิทยาลัย					
53	ท่านไม่กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาของท่านในทางที่ ไม่ดี					
54	ท่านพยายามปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ					
55	ท่านไม่ท้อแท้ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ของการทำงาน					
56	ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับงานเร่งด่วน					
57	ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ได้ ตรง/ทัน ตาม กำหนดเวลา					
58	สำหรับท่านความซื่อสัตย์ ในหน้าที่เป็นสิ่ง สำคัญ					
59	ท่านคำนึงถึงการใช้เวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัว และเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่					
60	ท่านสนใจและห่วงใยภาพพจน์ของ มหาวิทยาลัยต่อสาธารณชน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความภาคภูมิใจในงาน ในประเด็นที่ท่านสนใจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์วัฒนา สุนทรชัย อาจารย์ประจำสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ฤกษ์กลาง อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิญา อิงอาจ อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ ช่อนมั่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสุศึกษาและพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC ที่คำนวณได้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล							
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความภาคภูมิใจในงาน							
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	0	1	1	1	4	0.8
3	1	0	1	1	1	4	0.8
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	0	1	1	1	4	0.8
7	1	1	0	1	1	4	0.8
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	0	1	1	0	3	0.6
10	1	1	1	1	-1	3	0.6
11	1	1	1	1	1	5	1
12	0	0	1	1	1	3	0.6
13	1	1	1	1	0	4	0.8
14	1	1	1	1	1	5	1

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC ที่คำนวณได้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	0	1	1	1	4	0.8
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	0	1	1	4	0.8
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	0	1	1	1	4	0.8
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	0	1	1	1	4	0.8
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	-1	3	0.6
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	0	1	1	1	1	4	0.8
32	1	1	1	1	0	4	0.8
33	1	1	0	1	1	4	0.8
34	1	1	1	1	0	4	0.8
35	1	1	1	1	1	5	1
36	1	1	1	1	1	5	1
37	1	0	1	1	1	4	0.8
38	1	1	1	1	1	5	1
39	1	0	1	1	0	3	0.6
40	1	0	1	1	1	4	0.8

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC ที่คำนวณได้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
41	1	1	1	1	1	5	1
42	0	1	1	1	1	4	0.8
43	1	1	1	1	1	5	1
44	1	1	1	1	1	5	1
45	1	1	1	1	1	5	1
46	1	1	1	1	1	5	1
47	1	1	1	1	1	5	1
48	1	1	1	1	1	5	1
49	1	1	1	1	1	5	1
50	1	0	1	1	1	4	0.8
51	1	1	1	1	1	5	1
52	0	1	1	1	1	4	0.8
53	1	0	0	1	1	3	0.6
54	1	1	-1	1	1	3	0.6
55	1	1	-1	1	1	3	0.6
56	1	1	1	0	1	3	0.6
57	1	1	1	1	1	5	1
58	1	0	1	1	0	3	0.6
59	1	1	0	1	1	4	0.8
60	1	1	1	1	1	5	1

ภาคผนวก ค
ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ด้านตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพโดยรวมและรายด้าน

	7	6	5	4	3	2	1	
1. อ่อนโยน		5.088						ก้าวร้าว
2. เข้มแข็ง		5.191						อ่อนแอ
3. ใจเย็น				4.565				ใจร้อน
4. อบอุน				5.054				เย็นชา
5. อุดทน		5.528						ไม่อดทน
6. อารมณ์ดี				5.407				หงุดหงิดง่าย
7. กล้าแสดงออก				4.820				ขี้อาย
8. ช่างจำ				4.808				ขี้ลืม
9. น่าสนใจ				4.840				ไม่น่าสนใจ
10. สดชื่น		5.404						ไม่สดชื่น
รวม			5.070					

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ด้านตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพโดยรวมและรายด้าน

	7	6	5	4	3	2	1	
1. คิดเร็ว			5.127					คิดช้า
2. ทำงานเร็ว		5.319						ทำงานช้า
3. รอบคอบ			5.115					ไม่รอบคอบ
4. ตรงต่อเวลา		5.680						ไม่ตรงต่อเวลา
5. ชอบทำงานกลุ่ม				4.732				ชอบทำงานตามลำพัง
6. ชอบปรึกษา		5.133						ไม่ชอบปรึกษา
7. รับผิดชอบ		5.939						ไม่รับผิดชอบ
8. กระตือรือร้น		5.629						เฉื่อยชา
9. ผ่อนคลาย				5.127				ตึงเครียด
10. มีกำลังใจ		5.355						ท้อแท้
รวม			5.316					

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยของอัตมโนทัศน์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน

	7	6	5	4	3	2	1	
1. มีเพื่อนมาก		5.855						มีเพื่อนน้อย
2. ชอบสมาคม			5.118					ชอบอยู่ลำพัง
3. เข้ากับผู้อื่นง่าย		5.565						เข้ากับผู้อื่นยาก
4. ได้รับการยอมรับ			5.386					ไม่เป็นที่ยอมรับ
5. ช่วยเหลือ		5.744						ไม่ช่วยเหลือ
6. ไวใจผู้อื่น			5.063					ไม่ไวใจผู้อื่น
7. ผูกมิตร		5.753						ทะเลาะ
8. ซ้ำงคุย			5.106					เงียบ
9. กว้าง		5.376						แคบ
10. ยิ้มแย้ม		5.718						ขรึม
รวม			5.421					

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอัตรานักเรียน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพโดยรวมและรายด้าน

อัตรานักเรียน	ระดับอัตรานักเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
อัตรานักเรียนด้านตนเอง			
1. อ่อนโยน-ก้าวร้าว	5.088	1.1509	เชิงบวกค่อนข้างมาก
2. เข้มแข็ง-อ่อนแอ	5.191	1.2747	เชิงบวกค่อนข้างมาก
3. ใจเย็น-ใจร้อน	4.565	1.4886	เชิงบวกค่อนข้างมาก
4. อบอวน-เย็นชา	5.054	1.2210	เชิงบวกค่อนข้างมาก
5. อุดหนุน-ไม่อุดหนุน	5.528	1.1970	เชิงบวกมาก
6. อารมณ์ดี-หงุดหงิดง่าย	5.407	1.3564	เชิงบวกค่อนข้างมาก
7. กล้าแสดงออก-ขี้อาย	4.820	1.4696	เชิงบวกค่อนข้างมาก
8. ซื่อสัตย์-ซื่อเล่ห์	4.808	1.4281	เชิงบวกค่อนข้างมาก
9. น่าสนใจ-ไม่น่าสนใจ	4.840	1.3100	เชิงบวกค่อนข้างมาก
10. สดชื่น-ไม่สดชื่น	5.404	1.2750	เชิงบวกค่อนข้างมาก
รวม	5.070	.8415	เชิงบวกค่อนข้างมาก
อัตรานักเรียนด้านการปฏิบัติงาน			
1. คิดเร็ว-คิดช้า	5.127	1.2230	เชิงบวกค่อนข้างมาก
2. ทำงานเร็ว-ทำงานช้า	5.319	1.1913	เชิงบวกค่อนข้างมาก
3. รอบคอบ-ไม่รอบคอบ	5.115	1.1093	เชิงบวกค่อนข้างมาก
4. ตรงต่อเวลา-ไม่ตรงต่อเวลา	5.680	1.1201	เชิงบวกมาก
5. ชอบทำงานกลุ่ม-ชอบทำงานตามลำพัง	4.732	1.5485	เชิงบวกค่อนข้างมาก
6. ชอบปรึกษา-ไม่ชอบปรึกษา	5.133	1.3114	เชิงบวกค่อนข้างมาก
7. รับผิดชอบ-ไม่รับผิดชอบ	5.939	.9859	เชิงบวกมาก
8. กระตือรือร้น-เฉื่อยชา	5.629	1.0943	เชิงบวกมาก
9. ผ่อนคลาย-ตึงเครียด	5.127	1.3822	เชิงบวกค่อนข้างมาก
10. มีกำลังใจ- ท้อแท้	5.355	1.3382	เชิงบวกค่อนข้างมาก
รวม	5.316	.7549	เชิงบวกค่อนข้างมาก

ตาราง 24 (ต่อ)

อัตมโนทัศน์	ระดับอัตมโนทัศน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
อัตมโนทัศน์ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น			
1. มีเพื่อนมาก-มีเพื่อนน้อย	5.355	1.4392	เชิงบวกค่อนข้างมาก
2. ชอบสมาคม-ชอบอยู่ลำพัง	5.118	1.5166	เชิงบวกค่อนข้างมาก
3. เข้ากับผู้อื่นง่าย-เข้ากับผู้อื่นยาก	5.565	1.2233	เชิงบวกมาก
4. ได้รับการยอมรับ-ไม่เป็นที่ยอมรับ	5.386	1.0987	เชิงบวกค่อนข้างมาก
5. ช่วยเหลือ-ไม่ช่วยเหลือ	5.744	.9668	เชิงบวกมาก
6. ไว้วางใจผู้อื่น-ไม่ไว้วางใจผู้อื่น	5.063	1.3767	เชิงบวกค่อนข้างมาก
7. ผูกมิตร-ทะเลาะ	5.753	.9388	เชิงบวกมาก
8. ซ้ำงคุย-เงียบ	5.106	1.4391	เชิงบวกค่อนข้างมาก
9. กว้าง-แคบ	5.376	1.0950	เชิงบวกค่อนข้างมาก
10. ยิ้มแย้ม-ขรึม	5.718	1.2136	เชิงบวกมาก
รวม	5.421	.8818	เชิงบวกค่อนข้างมาก

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพราชข้อ

ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับอัตรากำลัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การมีส่วนร่วมในงาน			
1. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.56	0.76	ค่อนข้างมาก
2. ท่านยินดีเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เพื่อทำความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน	4.01	0.66	ค่อนข้างมาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษากับท่านเวลาเกิดปัญหาใน การปฏิบัติงาน	3.71	0.89	ค่อนข้างมาก
4. ความคิดเห็นของท่านได้นำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมในการ ปฏิบัติงาน	3.45	0.77	ปานกลาง
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	3.61	0.91	ค่อนข้างมาก
6. ท่านเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.64	ค่อนข้างมาก
7. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	3.86	0.78	ค่อนข้างมาก
8. เมื่อเกิดความขัดแย้งจะมีการร่วมหาแนวทางแก้ไขจน เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	3.67	0.84	ค่อนข้างมาก
9. ท่านทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม	3.99	0.65	ค่อนข้างมาก
10. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงาน ประจำของหน่วยงาน	3.70	0.16	ค่อนข้างมาก
รวม	3.77	0.48	ค่อนข้างมาก
สภาพงานที่พึงประสงค์			
11. วัสดุ ครุภัณฑ์ในสำนักงาน เพียงพอ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.83	ค่อนข้างมาก
12. การทำงานในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้ท่านอยากทำงานกับ มหาวิทยาลัย	3.49	0.97	ปานกลาง
13. ท่านได้รับการยอมรับเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	3.63	0.86	ค่อนข้างมาก
14. เพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงาน	3.80	0.77	ค่อนข้างมาก
15. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.74	ค่อนข้างมาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับอัตมโนทัศน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. ท่านได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศของความเป็นมิตร	3.85	0.78	ค่อนข้างมาก
17. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	3.27	0.96	ปานกลาง
18. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.43	0.98	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์	3.47	1.01	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมกับทุกคน	3.41	0.99	ปานกลาง
รวม	3.59	0.65	ค่อนข้างมาก
ความพึงพอใจในงาน			
21. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.63	0.85	ค่อนข้างมาก
22. ความเหมาะสมของปริมาณงานกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน	3.49	0.82	ปานกลาง
23. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	2.82	1.06	ปานกลาง
24. งานของท่านเป็นงานที่สนุกและท้าทาย	3.24	0.86	ปานกลาง
25. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับท่าน	3.49	0.79	ปานกลาง
26. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่มหาวิทยาลัย.	3.96	0.79	ค่อนข้างมาก
27. ท่านชอบงานที่ปฏิบัติอยู่	3.71	0.83	ค่อนข้างมาก
28. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเหน็ดเหนื่อยเพียงใด	3.66	0.82	ค่อนข้างมาก
29. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยเพียงพอ	2.97	1.02	ปานกลาง
30. ในหน่วยงานของท่านความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งไม่สูญเปล่า	3.46	0.87	ปานกลาง
รวม	3.44	0.67	ปานกลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับอัตรามโนทัศน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะของงาน			
31. งานในมหาวิทยาลัยมีความโดดเด่น	3.35	0.77	ปานกลาง
32. การทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่มีเกียรติ	3.80	0.74	ค่อนข้างมาก
33. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ทำให้ท่านคิดจะเปลี่ยนงาน	3.41	1.01	ปานกลาง
34. ท่านเลือกทำงานในมหาวิทยาลัยเพราะเป็นงานที่มีคุณค่า	3.60	0.81	ค่อนข้างมาก
35. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.36	0.86	ปานกลาง
36. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.38	0.93	ปานกลาง
37. ท่านได้รับโอกาสให้พัฒนางานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.27	0.80	ปานกลาง
38. การปฏิบัติงานทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.43	0.81	ปานกลาง
39. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้า	3.17	0.91	ปานกลาง
40. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อท่าน	3.47	0.77	ปานกลาง
รวม	3.42	0.62	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในตนเอง			
41. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน	3.95	0.70	ค่อนข้างมาก
42. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานที่มีศักดิ์ศรีที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	3.87	0.74	ค่อนข้างมาก
43. ท่านมีความภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับงานของท่าน	3.68	0.90	ค่อนข้างมาก
44. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีไม่แพ้คนอื่น ๆ	3.97	0.68	ค่อนข้างมาก
45. ท่านไม่เคยยอมแพ้ต่อปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.03	0.69	ค่อนข้างมาก
46. ท่านมีคุณสมบัติที่ดีที่ช่วยในหน้าที่การงาน	3.89	0.64	ค่อนข้างมาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับอัตมโนทัศน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
47. ท่านรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าเท่าเทียมกับบุคลากรคนอื่น	3.87	0.78	ค่อนข้างมาก
48. ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.03	0.70	ค่อนข้างมาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับ	3.78	0.93	ค่อนข้างมาก
ความสามารถของท่านเอง			
49. ท่านภูมิใจความพยายามปฏิบัติงานของท่านรวม	4.00	0.70	ค่อนข้างมาก
รวม	3.90	0.53	ค่อนข้างมาก
จริยธรรมในการทำงาน			
51. ท่านมีความเพียรพยายามในการทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.12	0.66	ค่อนข้างมาก
52. ท่านเคารพ และวางตนตามระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	4.12	0.70	ค่อนข้างมาก
53. ท่านไม่กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาของท่านในทางที่ไม่ดี	3.80	0.90	ค่อนข้างมาก
54. ท่านพยายามปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ	4.18	0.69	ค่อนข้างมาก
55. ท่านไม่ท้อแท้ ที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของการทำงาน	4.00	0.77	ค่อนข้างมาก
56. ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับงานเร่งด่วน	4.15	0.71	ค่อนข้างมาก
57. ท่านพยายามปฏิบัติงานให้ได้ ตรง/ทัน ตามกำหนดเวลา	4.30	0.60	ค่อนข้างมาก
58. สำหรับท่านความซื่อสัตย์ ในหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ	4.47	0.61	ค่อนข้างมาก
59. ท่านคำนึงถึงการใช้เวลาปฏิบัติภารกิจส่วนตัวและเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่	3.97	0.82	ค่อนข้างมาก
60. ท่านสนใจและห่วงใยภาพพจน์ของมหาวิทยาลัยต่อสาธารณชน	4.13	0.74	ค่อนข้างมาก
รวม	4.14	0.52	ค่อนข้างมาก
ภาคภูมิใจในงานโดยรวม	3.71	0.44	ค่อนข้างมาก

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศร 0519.12/5541

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือโท ไพบุลย์ อ่อนมั่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/5542

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/5540



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๗ กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์วัฒนา สุนทรชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิญญา อิงอาจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประทุม ฤกษ์กลาง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3503500 ต่อ 1860

ที่ ศธ 0519.12/55๖๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๗ กรกฎาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 350 คน ตอบแบบสอบถามความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริพรธума คัมภีรารักษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3503500 ต่อ 1860

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวศิริพรธูมา คัมภีรารักษ์
วันเดือนปีเกิด	20 กรกฎาคม 2519
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	31/196 หมู่ 4 ถ.สุขุมวิท 103 แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10250
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ถ.พระราม 4 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี โรงเรียนอรรณพวิทยพัฒน์วิชาการ
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี โรงเรียนอรรณพวิทยพัฒน์วิชาการ
พ.ศ. 2545	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2548	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ