

348.1
ค ๕๕๘
๕.๖

c

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

วันชัย วิเศษสุวรรณ

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม ๒๕๖๗^{๓๖}
๙_๒

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177903

**ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

บทคัดย่อ

ของ

วันชัย วิเศษสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2527

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการ
 ทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นตามทัศนะของผู้ตอบ
 แบบสอบถาม จำนวน ๑๐ ข้อ แบ่งเป็นองค์ประกอบ 10 ด้าน มีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ
 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ จำนวน 31๑ คน สถิติ
 ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน และ t-test

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และ
 เมื่อ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ใน
 การทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ
 เปรียบเทียบโดยจำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขตปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ ๐.๑

JOB SATISFACTION OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY
ADMINISTRATIVE STAFF MEMBERS

AN ABSTRACT

BY

VUNCHAI VISESSUVAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

March 1984

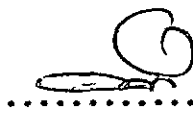
The samples of this research was to study and compare job satisfaction of Srinakharinwirot University administrative staff members, classified according to experience, sex, qualification, and campus location.

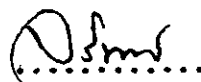
The instrument used in this study was a five-point rating scale survey questionnaire of 60 items, and was divided into 10 aspects. The samples used in this survey included 318 administrative staff members, and statistics used were means, standard deviation, variance, and t-test.

The findings showed that the administrative staff members of Srinakharinwirot University had moderate job satisfaction. There was no significant different in job satisfaction when compared in terms of experience, sex and qualification, but was significantly different in terms of campus location at .01.

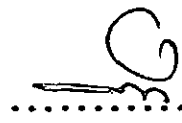
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปัญหานี้นจน
 จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

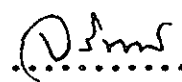
คณะกรรมการที่ปรึกษา

 ประธาน

 กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

 ประธาน

 กรรมการ

 กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถ และได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี
จาก อาจารย์ สุริน สุพรรณรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรินทร์ ประสงค์สม และผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ไพรัตน์ นวตแสง ผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล เป็น
อย่างดียิ่ง

วันชัย วิเศษสุวรรณ

มีนาคม 2527

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .	1
/ ภูมิหลัง .	1
X ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
X ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
/ ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
/ คำนิยามศัพท์เฉพาะ .	5
2 / เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .	9
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน . .	9
การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	21
X สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	26
3 / วิธีดำเนินการวิจัย	28
/ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
X เครื่องมือและวิธีสร้าง . . .	29
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	33
/ วิธีการรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
/ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	128
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	128
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	129
การวิเคราะห์ข้อมูล	130
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	130
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	137
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	147

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .	29
2 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามองค์ประกอบ	39
3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ	40
4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .	47
5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	49
6 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	51
7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	52
8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	54

๑	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	55
10	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	56
11	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	57
12	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	59
13	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	61
14	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	63
15	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	64
16	แสดงค่าคะแนน เฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ	66
17	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ จำแนกตาม เพศ	68
18	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม เพศ	69
19	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน การยอมรับนับถือ จำแนกตาม เพศ	71

20	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตาม เพศ	72
21	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะงาน จำแนกตาม เพศ	74
22	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตาม เพศ	75
23	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตาม เพศ	76
24	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตาม เพศ	78
25	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตาม เพศ	80
26	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตาม เพศ	82
27	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตาม เพศ	84
28	แสดงค่าคะแนน เฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	86
29	การ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	88
30	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	89

31	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ จาแนกตามวุฒิการศึกษา	91
32	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จาแนกตามวุฒิการศึกษา	93
33	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ลักษณะงาน จาแนกตามวุฒิการศึกษา	95
34	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ จาแนกตามวุฒิการศึกษา	97
35	พบว่า การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จาแนกตามวุฒิการศึกษา	98
36	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จาแนกตามวุฒิการศึกษา	100
37	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จาแนกตามวุฒิการศึกษา	102
38	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จาแนกตามวุฒิการศึกษา	103
39	การ เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย จาแนกตามวุฒิการศึกษา	104
40	แสดงค่าคะแนน เฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	107
41	การ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	109

42	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	111
43	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	113
44	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	115
45	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะงานจาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	117
46	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบ จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	119
47	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน การปกครองบังคับบัญชา จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	120
48	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	121
49	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	123
50	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	125
51	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต	127

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การสอนเพื่อพัฒนาคน ในสังคม การวิจัยเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่แก่สังคม การให้บริการแก่สังคมเพื่อปรับปรุงพัฒนา สังแวดล้อม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ สร้างคนให้มีคุณธรรม มโนธรรม และมนุษยธรรม โดยมหาวิทยาลัยจะต้องกระทำไปพร้อม ๆ กันทั้ง 4 ประการ ตามความสามารถ เพราะหน้าที่นี้มีความเกี่ยวข้องกันชนิดที่แยกจากกันไม่ได้ ในการกระทำ หน้าที่ต่อสังคมนั้นควรกระทำแก่สังคม เป็นส่วนรวมโดยทั่วหน้ากัน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เดิมเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในสมัยนั้นมีการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาแต่เพียงสาขาเดียว ต่อมาได้รับการสถาปนาให้เป็นมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 กำหนดให้ ทำหน้าที่ให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 112 วันที่ 29 มิถุนายน 2517) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะพิเศษ คือ มีวิทยาเขตถึง 9 แห่งกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ ได้แก่ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน ติชฎโลก มหาสารคาม สงขลา และบาง สวนราชการตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2525 ดังนี้ สำนักงานอธิการบดี คณะพยาบาลศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันทักษิณคดีศึกษา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สำนักทดสอบทาง การศึกษาและจิตวิทยา และสำนักหอสมุดกลาง (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 99 ตอนที่ 101 วันที่ 25 ธันวาคม 2525) นอกจากนี้ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง

การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๒๑ ให้แบ่ง
ส่วนราชการของสำนักงานอธิการบดี ดังนี้ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต
กองคลัง กองแผนงาน กองบริการวิชาการ กองธุรกิจวิทยาเขตปทุมวัน กองธุรกิจ
วิทยาเขตบางเขน กองธุรกิจวิทยาเขตหลักสี่ กองธุรกิจวิทยาเขตบางแสน กองธุรกิจ
วิทยาเขตพิษณุโลก กองธุรกิจวิทยาเขตมหาสารคาม และกองธุรกิจวิทยาเขตสงขลา
(ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๐๐ ตอนที่ ๑๑๑ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๒๖)

จากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำเป็น
ที่จะต้องมีการพิจารณาประเภทต่าง ๆ มารวมดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความ
มุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารงานใด ๆ ก็ตามจะต้องมีทรัพยากร "คน" คน
นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะหากขาดบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพแล้ว ไม่ว่าจะจัดระบบ
งานบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือวัสดุมากเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์การ
นั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ ๒๕๑๗ บทนา) การทำงานจะสำเร็จลงไม่ได้
ถ้าปราศจากคน ถึงแม้การศึกษาจะเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาประเทศ ไม่อาจจะเป็นการพัฒนา
ประเทศในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมหรือวัฒนธรรม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ
ส่วนคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (ปิ่น มาลากุล
๒๕๑๘ ๑) การที่บุคลากรของหน่วยงานใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติหรือ
รู้สึกท้อแท้ท้อถอยไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง บุคลากรจะมีความรู้สึก
ไม่มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่พยายามต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย
(บุญญ์ สาธิต ๒๕๑๘ ๔๖)

ในการบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับตั้งแต่ได้มีการกำหนด
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายวิทยาลัย ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙)
ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗
ไว้ ๓ ประเภท คือ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตำแหน่งซึ่งมี
หน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ โดย

จำแนกตามภาระและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสถานภาพของข้าราชการด้านต่าง ๆ หลายประการ เช่น อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการ ทั้งที่เปรียบเทียบกับระบบของตนเองในอดีต และเปรียบเทียบกับข้าราชการที่อยู่ในระบบอื่น ๆ ในปัจจุบัน (สมนึก แดงเจริญ 2523 : 13) ผลจากการกำหนดตำแหน่งตามภาระและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผลปรากฏว่า ข้าราชการทั้ง 3 ประเภทเกิดความไม่พึงพอใจในการกำหนดตำแหน่งเป็นอย่างยิ่ง เพราะการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวได้สร้างความ เหลื่อมล้ำที่แตกต่างกันมากระหว่างข้าราชการทั้ง 3 ประเภท ซึ่งความไม่พึงพอใจของข้าราชการนี้ย่อมมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังที่ ลิเคอร์ท (Likert. 1961 : 5) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพขององค์การอาจจะพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงานนั้นจากสภาพปัญหาในการบริหารงานบุคคล ดังกล่าว ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความประสงค์จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการ ทั้งนี้เพราะเห็นว่าการบริหารงานธุรการ เป็น เรื่องของการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมาย (Casey. 1964 : 1) เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป ดีกว่าที่จะให้มีลักษณะจำใจจะต้องอยู่หรือจำใจต้องทำ และการที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอยู่ถึง ๘ วิทยาเขตนี้ ในการจัดโครงสร้างระบบการบริหารในแต่ละวิทยาเขตก็มีความแตกต่างกัน จึงมักเกิดปัญหาในการบริหารงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการเป็นอันมาก อันอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่งานของมหาวิทยาลัยได้ นอกจากนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้า เห็นว่ายังไม่มีผู้ใดศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมาก่อน

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

- 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างวิทยาเขตที่อยู่ในส่วนกลาง กับวิทยาเขตที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
- 3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขต

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะช่วยชี้แนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารงานและปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

- 1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรที่เป็นข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง ๘ วิทยาเขต ได้แก่ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน พลศึกษา บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม สงขลา จนวน ๓๐๘ คน
- 2 การศึกษาค้นคว้านี้จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วัดความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นเอง
- 3 ตัวแปรที่จะศึกษาค้นคว้า
 - ๓.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแบ่งเป็น

๑ 1 1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

๑.1 2 เพศ

๑ 1 ๓ วุฒิกการศึกษา

๑ 1 4 ที่ตั้งวิทยาเขต

๑ 1 4 1 วิทยาเขตในสวนกลาง

๑.1 4 2 วิทยาเขตในสวนภูมิภาค

๑ 2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกิดความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๘ วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขต พลศึกษา วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขต สงขลา

๓ ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและบุคลากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา ๒๕๒๕ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก และ ตำแหน่งอื่นที่ ก ข กำหนด

4 เพศ

4 1 ชาย

4 2 หญิง

๕ วุฒิการศึกษา หมายถึง ระบบการศึกษาที่ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้รับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็นสองระดับ

๕ 1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่มี การศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี

๕ 2 ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการฝ่ายงาน บริหารและธุรการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

๖ ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการของข้าราชการ ฝ่ายงานบริหารและธุรการ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ

๖ 1 ประสบการณ์มาก หมายถึง ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่มี ระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป

๖ 2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่มี ระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ ๕ ปีลงมา

๗ ที่ตั้งวิทยาเขต หมายถึง ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน ๑ วิทยาเขต แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ

๗ 1 วิทยาเขตในสวนกลาง หมายถึง วิทยาเขตที่ตั้งอยู่ใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ประสานมิตร บางเขน ปทุมวัน และพลศึกษา

๗ 2 วิทยาเขตในส่วนภูมิภาค หมายถึง วิทยาเขตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา

๘ ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ สามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการไม่ บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย งานที่ทำนั้นอาจจะ เป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

๙ การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้รับการ ยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษและตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

✓ 10 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้นหรือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

✓ 11 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายให้อยากทำ มีลักษณะความยากง่ายที่สามารถทำได้ตั้งแต่นั่นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

✓ 12 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

✓ 13 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะเป็นระดับ กอง คณะ สถาบัน สำนัก หรือระดับสูงขึ้นไป มีความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการบังคับบัญชา

✓ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการหรือผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างสันนิบาต

15 ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้รับ เช่น เงินเดือน เงินหรือสิ่งของต่าง ๆ ซึ่งสามารถประเมินเป็นค่าออกมาในรูปของเงินได้ที่ได้มาจากการประกอบกิจการต่าง ๆ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

16 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม และสภาพของบริเวณมหาวิทยาลัย อาคารที่ทำงาน ห้องทำงาน ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้

17 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงต่อหน้าที่การงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ ไรศภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

18 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาในกองหรือหน่วยงานนั้น

19 ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง เลขานุการคณะ เลขานุการสำนัก เลขานุการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน คณบดี รองอธิการบดี อธิการบดี และเป็นข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่ทำงานอยู่ในกองหรือหน่วยงานนั้น

บทที่ ๒

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารนั้น เกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท้าทายต่อสติปัญญา และมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ จากความหมายนี้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้น เป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาและได้รับผลประโยชน์พิเศษที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตน

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานตามความหมายเชิงจิตวิทยาไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมาก จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องหาวิธีตอบสนองความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความไม่สนใจในการปฏิบัติงานได้

สมิธ (Smith. 1955 : 141) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม

โยเดอร์ (Yoder. 1958 : 6) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรในหน่วยงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

สเตาส์ และ เซเลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจ

ที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนเราจะรู้สึกพอใจในการทำงานที่ท่า
เมืองงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความ
ต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

ฟรูม (Vroom. 1964 : 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทาสีหรือทัศนคติที่มีต่องาน
ความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตทางอุตสาหกรรมไว้ว่า คำทั้ง 3 คำนี้ มีความหมาย
อย่างเดียวกัน ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่
แตกต่างกันออกไป การมีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน และถ้ามีทัศนคติ
ที่ไม่ดีต่องานก็คือ ไม่พึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1956 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ
ในการทำงานว่าเป็นความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับ
เพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

กูด (Good. 1973 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
หมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อคุณภาพและ
สภาพของงานนั้น ๆ

จากความหมายความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจใน
การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกรู้สึก
หรือทัศนคติที่มีต่อการทำงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ
อุตสาหะร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ถ้าคนเรามีความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติต่อการทำงาน
ในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ปฏิบัติงานเพียง
ทาดำหน้าผ่านไปวัน ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นดึงดูดใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจ
ในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจ
ที่จะใช้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

นิโกร (Negro. 1951 : 201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

มาสโลว์ (Maslow. 1954 . 80) มีความเห็นว่าทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นดังนี้

1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2 ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ

3 ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น

5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 44 - 45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์นั้น เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะวิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1 ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ควรทำเป็นส่วนตัวพร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน

2 หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทของแผนของเขาว่ามีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตาแหน่ง และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา

3 จัดงานที่ท้าทาย งานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ

4 กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others, 1955 : 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1 ระดับอาชีพ (Occupational level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2 สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงาน

3 อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 58 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

4 รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5 คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เซเลซนิค (Zaleznick, 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสองอย่าง โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลดังนี้

1 ความต้องการภายนอก (The external need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการได้ทำงานตามความถนัด

2 ความต้องการภายใน (The internal need) ได้แก่ ความต้องการเข้ามามีส่วนร่วม ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น

กิลเมอร์ (Gilmer and others, 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1 ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3 บริษัทและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

4 ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6 การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย

7 ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8 การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

9 สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

10 สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การศึกษาพยาบาลที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) เป็นผู้ที่มีส่วนสร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและรู้จักกันแพร่หลาย เขามีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคน เพื่อจะศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่เขาค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่สองประการ คือ

1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) มีอยู่ 5 ชนิด คือ

- 1 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1 2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1 3 ลักษณะของงาน (Work itself)
- 1 4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มี 11 ประการ คือ

- 2 1 เงินเดือน
- 2 2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2 4 ฐานะของอาชีพ
- 2 5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2 6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2 7 สภาพการทำงาน
- 2 8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 2 9 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน
- 2 10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2 11 ความมั่นคงในงาน

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยคำจูงหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจ หรือความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจในงานจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, 33 - 58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้นอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า

- 1 คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
- 2 คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้มีการสั่งการ
- 3 คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย
- 4 การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น
- 5 คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจาก แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบวาทะที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่ว่าจะถูกต้อนัก และแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี ก็ประสบความสำเร็จในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ขึ้นอีกดังนี้

- 1 ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2 การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3 ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ใน บุคคลเกือบทุกคน

4 การตั้งใจในการทำงาน จะเป็นการตั้งใจด้วยความต้องการทางสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

5 คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการตั้งใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่า ทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึก ของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบ ของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิม ที่ แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมุติว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องบังคับให้ทำงาน" ส่วน ทฤษฎี Y ซึ่ง แมคเกรเกอร์ กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมุติที่ว่า "คนโดยพื้นฐานแล้ว จะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ"

(สมยศ นาวิการ 2519 61 - 62)

ซีคอร์ด และ แบคแมน (Secord and Backman, 1964 391) ให้ ความเห็นไว้ว่า ความพอใจนั้นเกิดจากความต้องการของบุคลากรในองค์การ บางคนอาจพอใจ เนื่องจากผลงานที่ได้ทำสำเร็จ บางคนพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน แต่บางคนก็อาจ เป็นเพราะเพื่อนร่วมงาน ความต้องการของบุคลากรในองค์การนั้นมีหลายอย่าง คือ

- 1 ทางการเมืองที่เขาสนใจ
- 2 อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3 ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
- 4 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5 สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม

6 ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

7. ทาางานรวมกับผู้อยู่บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม ปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

เฟรนช์ (French. 1964 28 - 31) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานถูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์การใดจะยังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงไร และได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงาน และถูกจ้างที่จะพึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1 มีความมั่นคงในอาชีพ

2 เงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลักงานมากเงินมาก

(Equal pay for equal work)

3 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรม และยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations)

4 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) ดี

5 สภาพการทำงาน (Working conditions) ดี

6 มีโอกาสก้าวหน้า (Opportunity for advancement) คือ มีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ

7 เป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social respect of the job)

วอล์คเกอร์ และ เกสต์ (Walker and Guest. 1966 : 99) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน้าที่ในการทาางานของคน ผลการวิจัยของเขาสอดคล้องและสนับสนุนองค์ประกอบกระตุ้นของ เซอร์ชเบอร์ก อยู่มากที่สุดทีเดียว เขาสรุปการค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า

1. ผู้ทำงานมีความรู้สึกว่า ความพึงพอใจเป็นเครื่องวัดผลรวมเกี่ยวกับผู้ทำงานรวม

โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ ถ้าจะให้เกิดความพึงพอใจก็จะต้องให้เขา
เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ชื่อเสียง เงิน และสวัสดิการ

2 ชั่วโง่งทำงานและสภาพการทำงานที่ดีนั้นมีความ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้วย
แต่สภาพการทำงานที่ดีนั้นถึงแม้จะ เป็นสิ่งที่ปรารถนาในความพอใจก็จริง แต่ไม่ทำให้งานดีเด่นได้

3 ความสุขจากการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน

4. หัวหน้างานหรือผู้ทำงานรับผิดชอบคนอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบอันหนึ่งของ
ความพึงพอใจ

5 ความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับผลผลิต เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของ
ความพึงพอใจ

ไมเอเธอร์ (Myer. 1970 : 124) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจ
ให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ
ควรมีลักษณะดังนี้

1 งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมาย
สำหรับผู้ทำ

2 งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน
และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3 เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3 1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3 2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3 3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3 4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3 5 งานนั้นจะต้องสามารถหาสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (Evans. 1971 31 - 38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับ ไมเออร์ ซึ่ง อีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นยอมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" จากนั้น อีแวนส์ ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1 แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2 แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามืดดวงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน , ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้เกิดกิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีดวงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอและความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3 ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

ภิญโญ สาร (ภิญโญ สาร 2516 7) ได้กล่าวว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่นั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่ควรจะละเลยในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1 รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน

2 สวัสดิการต้องเพียงพอ หมายถึง สถานที่ทำงาน ห้องพักครู ความสะดวก ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้า

3 ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียง ครูก็ภูมิใจ มีน้ำใจทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้คนมีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป

เกศินี หงสนันทน์ (เกศินี หงสนันทน์ 2518 128 - 130) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการ คือ

- 1 การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
- 2 เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ ทำด้วยความสามารถ
- 3 การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
- 4 มีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา
- 5 มีความมั่นคงในการทำงาน
- 6 มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของ ยูซอม ได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทยพอสรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงสนันทน์ 2518 130 - 136)

- 1 ได้รับ เงิน เดือนที่เหมาะสม
- 2 ความเข้มแข็งของคณะข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
- 3 มาตรฐานในการควบคุมของหน่วยงานดี
- 4 มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
- 5 ระบบการจําแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสามารถ
- 6 การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด

7 มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

8 มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9 มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ 2523 1 - 2) ได้สรุปปัจจัย หรือสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ดังนี้

1 ด้านเกี่ยวกับการจัดระบบองค์การ ในด้านนี้ เฮจ (Hage) ได้วิจัยพบว่า

1 1 ระบบผู้บริหารที่รวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ

1 2 ผู้ที่มีคุณวุฒิและมีความสามารถมาก ความพึงพอใจจะสูง

1 3 การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีการมาก ความพึงพอใจจะต่ำ

1 4 ถ้ามีการแบ่งชั้นลำดับมาก ความพึงพอใจจะต่ำ

2 ด้านเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ด้านนี้ เฮอซเบิร์ก (Herzberg)

ได้ทำการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกันภายใน กิจกรรมของงานนั้น ๆ เอง ส่วนสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุซึ่งไม่เกี่ยวข้องกันกับงานนั้น ๆ ใด ทั้งนี้เพราะสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนั้นจะไม่ซับซ้อนเหมือนกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

3 ด้านที่เกี่ยวกับจิตวิทยา แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ทำการวิจัย

เกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม

ซึ่งได้พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for

achievement) โดยให้คำจำกัดความว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะยังเกิดความสบายใจ และ

เป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ประศักดิ์ ฌียากร (ประศักดิ์ ฌียากร 2512 69 - 70) ได้ทำการศึกษาเรื่อง

"สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู" โดยสำรวจ

ความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1 สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2 การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

จุง พาสูวรรณ (Pasuwan. 1973 . 6251-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" ได้สำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ จำนวน 125 คน และครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษภายในประเทศ จำนวน 260 คน รวม 375 คน ผลการศึกษพบว่า

1 ครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษภายในประเทศ และที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ มีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของ เฮอรัลด์เบอร์ก แต่มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างออกไป

3 ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษากับอายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา

ประธาน จันทร์เจริญ (ประธาน จันทร์เจริญ 2518 77) ได้ศึกษาวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปรากฏว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว อาจารย์

ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูสวนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
อยู่ในระดับปานกลาง

เพ็ญศรี ชุนใช้ (เพ็ญศรี ชุนใช้ 2518 72) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบ
ขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสวนกลางกับสวนภูมิภาค ปรากฏว่า คาคะแนนเฉลี่ย
ระดับขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสวนกลางและสวนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน บ้าง
ที่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์พยาบาล คือ ระยะเวลาที่สถานศึกษานั้น ๆ ตั้งขึ้น ระยะเวลา
ปฏิบัติงานของอาจารย์และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกพอใจ ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
ความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกรับผิดชอบ

ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519 118 - 120) ได้ทำการศึกษา
ศึกษาริจัยความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา
ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับอยู่ในระดับปานกลาง และความ
พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน ความพึงพอใจ
ในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานกับ
ผู้ร่วมงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2581 62 - 68) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" โดยทำการสำรวจทัศนคติจากครูโรงเรียนเทศบาล 51 คน
โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา 85 คน และโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายที่มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึก
พึงพอใจต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัย

ในการทำงาน และมีความรู้สึกต่องานและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมา ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงาน

2 ครูที่ไม่พึงพอใจในงานมีความรู้สึกต่อความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกต่องานและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมา ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงาน

3 ครูทั้งสามสังกัดมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และการรับผิดชอบพอ ๆ กัน ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุ และคุณวุฒิ ปรากฏว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

เขียน แสงหนูม (เขียน แสงหนูม 2518 36) ได้วิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูได้บังคับบัญชากับผลสำเร็จและความพอใจในการทำงานของครูได้บังคับบัญชา" กลุ่มตัวอย่างที่เลือกในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และหัวหน้ากอง จำนวน 18 คน กลุ่มครูได้บังคับบัญชาอีก 400 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ชัดแย้งกับ บัค ฟาสต์ ฮอฟท์แมน ซีแมน และคนอื่น ๆ อีกหลายคน เขาพบว่า ความพอใจในการทำงานของครูได้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน มีระดับสูงกว่าความพอใจของครูได้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งสัมพันธ์

สุธรรม ศรีพหล (สุธรรม ศรีพหล 2518 37) ได้ศึกษาริวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับผลวิจัยของ เอิร์ชเบิร์ก คือ อาจารย์มีความพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค้ำจุน ผลที่แตกต่างกับของ เอิร์ชเบิร์ก คือ อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไป คือ ตัวงานและความสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

รัชชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ (รัชชัย ดิสสระ และคนอื่น ๆ 2518 48) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมที่ได้รับ งานด้านบริหารและธุรการ

นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 58) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสวนจังหวัด ต่ำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 ปรากฏว่า ข้าราชการสวนจังหวัด ต่ำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ครูใหญ่และครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ครูในเขตสุขาภิบาล กับครูนอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

เวศ ศรีละมุด (เวศ ศรีละมุด 2523 34 - 36) ได้ทำการศึกษาริ้วยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชา ปรากฏว่า เป็นแบบประชาธิปไตย 6 คน อัตตนิยม 5 คน และเสรีนิยม 4 คน เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ไม่พบความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร 2523 123 - 128) ได้ศึกษาริ้วยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา โดยใช้ประชากร 470 คน จาก 8 วิทยาเขต ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาเขตหลักมีระดับสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในขณะที่อาจารย์วิทยาเขตสงขลา มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในวิทยาเขตกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงาน อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในสวนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแรงงาน

พิรพต พุ่มเจริญ (พิรพต พุ่มเจริญ 2525 175) ได้ศึกษาริ้วยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้าน การจําแนกสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

- 1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์มากกับที่มีประสบการณ์น้อย แตกต่างกัน
- 2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง แตกต่างกัน
- 3 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า แตกต่างกัน

4 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตที่อยู่ในสวนกลางกับวิทยาเขตที่อยู่ในสวนภูมิภาค แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้จัดลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2 เครื่องมือและวิธีสร้าง
- 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 4 วิธีรวบรวมข้อมูล
- 5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 6 สถิติที่ใช้

1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวม 8 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิบูลโลก วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 388 คน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยาเขต	ประชากร
ประสานมิตร	182
บางเขน	25
ปทุมวัน	20
พลศึกษา	24
บางแสน	37
พิษณุโลก	29
มหาสารคาม	30
สงขลา	41
รวม	388

2 เครื่องมือและวิธีสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นตาม
ทัศนะของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อองค์ประกอบ
ในการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริงซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวทางของ เวศ
ศรีละมุด (เวศ ศรีละมุด 2523 67) สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519
42 - 44) พิศพรต หุ่นเจริญ (พิศพรต หุ่นเจริญ 2525 175) นิยม ศรีวิเศษ
(นิยม ศรีวิเศษ 2521 67) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับ
สภาพของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ลักษณะของ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สร้างขึ้นตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้เป็น ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขต

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่าย งานบริหารและธุรการ จำนวน 60 ข้อ ในแต่ละข้อมีลำดับความสำคัญให้เลือกเหมือนกันทุกข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า			✓		
00	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง				✓	
000	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					✓

การสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาริวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก เชิดศักดิ์ ไชวาลินธุ์ (เชิดศักดิ์ ไชวาลินธุ์ 2523 63 - 70) ไพศาล หวังพานิช (ไพศาล หวังพานิช 2523 85 - 112) ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 133 - 137) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2 ศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดการสร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอาศัยแบบสอบถามของ เวศ ศรีตระกูล (เวศ ศรีตระกูล 2523 : 67) สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 42 - 44) พิศพรต พูนเจริญ (พิศพรต พูนเจริญ 2525 : 175) นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 : 67) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3/ ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม

4 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 80 ข้อ แต่ละข้อมีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก และคณะกรรมการควบคุมการทาศึกษาปริญญาโทตรวจสอบแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมและมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น

6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขตธนบุรี วิทยาเขตเจ้าคุณทหาร (ลาดกระบัง) วิทยาเขตละ 20 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 80 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงให้ทราบถึงตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิกการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขต

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลีเคิร์ท (Likert) มีลำดับความสำคัญ 5 ระดับ จำนวน 80 ข้อ ซึ่งครอบคลุมความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 11, 21, 31 41 และ 51
- 2 การยอมรับนับถือ มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 12, 22, 32, 42 และ 52
- 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 13 23, 33, 43 และ 53
- 4 ลักษณะงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 14 24 34, 44 และ 54
- 5 ความรับผิดชอบ มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 15 25 35, 45 และ 55
- 6 การปกครองบังคับบัญชา มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 16, 26, 36, 46 และ 56
- 7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7, 17, 27 37, 47 และ 57
- 8 ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 18, 28, 38, 48 และ 58
- 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9 19 29, 39 49 และ 59
- 10 ความมั่นคงปลอดภัย มีคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10 20 30, 40, 50 และ 60

แบบสอบถามแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับสูงสุด

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ
อยู่ในระดับที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ขาดลงไปได้ว่า พอใจมากหรือพื่อน้อย

น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ใน
ระดับต่ำ

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ
อยู่ในระดับต่ำที่สุดหรือไม่มีความพอใจเลย

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาจากคำตอบของข้าราชการฝ่าย
งานบริหารและธุรการซึ่งตอบแบบสอบถามดังนี้

ถ้าข้อความที่มีลักษณะเชิงนิมาน (Positive) ให้นำนักคะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ส่วนข้อความที่มีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative) ให้นำนักคะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	1 คะแนน
มาก	ให้	2 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
น้อย	ให้	4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	5 คะแนน

3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองสอบกับข้าราชการฝ่าย
งานบริหารและธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จำนวน 3 วิทยาเขต คือ วิทยาเขต

พระนครเหนือ วิทยาเขตธนบุรี และวิทยาเขตเจ้าคุณทหาร วิทยาเขตละ 20 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ จำนวน 60 ข้อ มาหาวิเคราะห้หาค่าความแปรปรวนของแต่ละข้อ และหาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัตรา (α -Coefficient) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับนี้มีความเชื่อมั่นในระดับสูง

4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามฉบับจริงแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1 ขอหนังสือแนะนำตัว และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ถึง รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตแจกและ เก็บแบบสอบถาม

2 ได้นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปหาการตอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมด้วยตนเอง และบางแห่งก็ขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ ช่วยดำเนินการแจกและ เก็บรวบรวมแบบสอบถามให้

3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 ฉบับ ได้รับคืนและคัดเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.95 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1 คำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มรวม (Mean of Combined Group) และประเมินผลระดับความพึงพอใจ

ตามเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นของ จอห์น ดับบลิว เบสท์ (Best. 1963 : 159)

ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3 6668 - 5 0000 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ย 2 3334 - 3 6667 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1 0000 - 2 3333 หมายความว่า มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

2 ทาคาสถิติพื้นฐานที่จำเป็น โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยแจกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขต

6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ทาคาคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 62)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ทาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร (Garrette. 1967 : 53)

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

เมื่อ	S^2	แทน	ค่าความแปรปรวน
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) โดยใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 62)

$$S = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_{x1}^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_{x1}^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ
	S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สูตร (Ferguson. 1966 : 167)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}} \quad df = (n_1 + n_2 - 2)$$

เมื่อ	t	แทน	อัตราส่วนวิกฤต
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
	N_1	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
	N_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความมีอิสระ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนคะแนนความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์มากกับที่มีประสบการณ์น้อย

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นเพศชายและ เพศหญิง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลางกับวิทยาเขตในส่วนภูมิภาค

ตาราง 2 แสดงคะแนนเฉลี่ยและความ เบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของ

ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามองค์ประกอบ
(N = 318)

องค์ประกอบ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.23	0.51	ปานกลาง
2	การยอมรับนับถือ	3.14	0.53	ปานกลาง
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.85	0.65	ปานกลาง
4	ลักษณะงาน	3.01	0.57	ปานกลาง
5	ความรับผิดชอบ	3.15	0.51	ปานกลาง
6	การปกครองบังคับบัญชา	3.14	0.68	ปานกลาง
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.02	0.66	ปานกลาง
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2.62	0.61	ปานกลาง
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.63	0.56	ปานกลาง
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3.13	0.56	ปานกลาง
รวม		29.82		
รวมเฉลี่ย		2.98		

จากตาราง 2 แสดงว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นราย
องค์ประกอบปรากฏว่า องค์ประกอบที่ 1 "ความสำเร็จในการทำงาน" เป็นองค์ประกอบที่มี
ความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่ 8 "ผลตอบแทนที่
ได้รับจากการทำงาน" และองค์ประกอบที่ 9 "สภาพแวดล้อมในการทำงาน" เป็นองค์ประกอบ
ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ (N = 318)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.89	สูง
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ข้าพเจ้า	3.20	0.71	ปานกลาง
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	2.87	0.85	ปานกลาง
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้อยากทำต่อไป	3.05	1.05	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยมีอิสระ	3.40	0.98	ปานกลาง
6	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.08	0.98	ปานกลาง
7	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	2.76	1.04	ปานกลาง
8	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ ทางราชการกำหนดไว้	2.24	0.87	ต่ำ
9	การที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขตทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้า และไม่มีความคล่องตัว	2.74	1.08	ปานกลาง
10	ข้าพเจ้ามีความรู้ดีกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้	3.25	0.93	ปานกลาง
11	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.22	0.74	ปานกลาง
12	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.26	0.71	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.91	1.05	ปานกลาง
14	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ไม่รู้จักจบสิ้น ข้าฯ ช่าง ๆ หนาเบื้อหนาย	2.86	1.15	ปานกลาง
15	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้ทำ	2.84	0.98	ปานกลาง
16	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.03	0.97	ปานกลาง
17	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เสมอ	2.76	1.15	ปานกลาง
18	รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.74	0.87	ปานกลาง
19	หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.31	0.93	ปานกลาง
20	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่นของหน่วยงานนี้	2.81	0.86	ปานกลาง
21	ข้าพเจ้ามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่ผ่านมา	3.09	0.80	ปานกลาง
22	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า	3.80	0.86	ปานกลาง
23	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.37	0.84	ปานกลาง
24	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	3.44	0.91	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้รับผิดชอบ	2.95	0.95	ปานกลาง
26	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	2.96	1.01	ปานกลาง
27	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.35	0.98	ปานกลาง
28	ข้าพเจ้าพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้	2.72	0.92	ปานกลาง
29	หน่วยงานนี้ข้าพเจ้าเลือกทำงานตามที่ชอบทำได้	2.45	0.98	ปานกลาง
30	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.04	0.94	ปานกลาง
31	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชยการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.88	0.82	ปานกลาง
32	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ	3.05	0.95	ปานกลาง
33	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2.90	0.95	ปานกลาง
34	งานที่ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามความถนัด	2.97	0.97	ปานกลาง
35	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้ทำ	3.27	0.87	ปานกลาง
36	ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง และรวดเร็ว	3.82	0.92	สูง
37	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ข้าพเจ้าทำงานสนุก และเพลิดเพลินไม่เบื่อหน่าย	2.79	0.97	ปานกลาง
38	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.68	0.95	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
39	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้	2 84	0 92	ปานกลาง
40	ข้าพเจ้ามีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะที่ปฏิบัติงาน	3 74	1 11	สูง
41	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิและ ตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา เสมอ	3 91	0 97	สูง
42	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว	3 02	0 88	ปานกลาง
43	ข้าพเจ้ามีโอกาสดังจะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2 43	1 02	ปานกลาง
44	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	2 96	1 03	ปานกลาง
45	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3 42	0 85	ปานกลาง
46	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3 12	0 89	ปานกลาง
47	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3 77	1 05	สูง
48	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะทางสังคมดีขึ้น	2 83	0 88	ปานกลาง
49	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน	2 85	0 95	ปานกลาง
50	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ และสบายใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ ในกองหรือสำนักงานนี้	3 16	1 03	ปานกลาง
51	ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ จากผลของการปฏิบัติงานให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง และ อื่น ๆ	2 58	1 02	ปานกลาง

ตาราง 3 (ตต)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
52	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	2 70	0 88	ปานกลาง
53	การพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้	2 65	1 01	ปานกลาง
54	การกำหนดงานมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกัน	2 81	0 94	ปานกลาง
55	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้มั่นนอน	3 04	0 90	ปานกลาง
56	ผู้บังคับบัญชามีจะถือว่าปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัญหาของตนเองด้วย	2 83	1 04	ปานกลาง
57	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2 69	1 02	ปานกลาง
58	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายอย่างปกติ	2 51	0 88	ปานกลาง
59	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าราชการในหน่วยงานได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	2 82	1 02	ปานกลาง
60	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าดีกว่าเดิม	2 79	1 11	ปานกลาง
รวม		179 60		
รวมเฉลี่ย		2 99		

จากตาราง 3 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อที่ 1 ว่า "ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ" ข้อ 36 ว่า "ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง และรวดเร็ว" ข้อ 40 ว่า "ข้าพเจ้ามีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะปฏิบัติงาน" ข้อ 41 ว่า "ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการตักเตือนและตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ" และ ข้อ 47 ว่า "ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา" มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (3.82 - 3.81) สำหรับข้อ 8 ว่า "มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้" มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ สำหรับความพึงพอใจของข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อปัจจัยข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อหาความสัมพันธ์ต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
ธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์มากกับที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อตรวจสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์มากกับที่มีประสบการณ์น้อย แตกต่างกัน

ผลการศึกษาริ้วยปรากฏดังตาราง 4 - 15

ตาราง 4 แสดงคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	ประสบการณ์น้อย (N = 163)		ประสบการณ์มาก (N = 155)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3 20	0 50	3 28	0 53
2	การยอมรับนับถือ	3 09	0 50	3 19	0 57
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2 87	0 62	2 84	0 69
4	ลักษณะงาน	3 03	0 58	3 00	0 57
5	ความรับผิดชอบ	3 16	0 54	3 16	0 48
6	การปกครองบังคับบัญชา	3 22	0 69	3 06	0 66
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3 03	0 66	3 01	0 66
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2 47	0 57	2 58	0 65
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2 60	0 57	2 76	0 54
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3 10	0 69	3 16	0 53
รวม		29 76		30 02	
รวมเฉลี่ย		2 98		3 00	

จากตาราง 4 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (2 47 - 3 26) และพบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าทุกด้าน รองลงไป ได้แก่

ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ
 นวัตกรรม ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งหน้าที่การงาน สวนสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
 เป็นองค์ประกอบที่ได้รับความพึงพอใจต่ำสุด สำหรับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความมั่นคง
 ปลอดภัยสูงกว่าทุกด้าน รองลงไปได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนวัตกรรม
 ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
 ลักษณะงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สวนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
 ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ได้รับความพึงพอใจต่ำสุด

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์
ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	ประสบการณ์น้อย (N = 163)		ประสบการณ์มาก (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.20	0.25	3.26	0.28	-1.05
2	การยอมรับนับถือ	3.09	0.25	3.19	0.32	1.67
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.87	0.38	2.84	0.48	0.41
4	ลักษณะงาน	3.03	0.34	3.00	0.32	0.48
5	ความรับผิดชอบ	3.15	0.29	3.16	0.23	0.18
6	การปกครองบังคับบัญชา	3.22	0.47	3.08	0.44	2.11*
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	3.03	0.43	3.01	0.43	0.27
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2.47	0.32	2.58	0.43	1.10
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.60	0.33	2.78	0.30	2.67**
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3.10	0.35	3.16	0.28	0.97
รวม		29.76		30.02		
รวมเฉลี่ย		2.97		2.99		-0.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการปกครองบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก โดยรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 1

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t-test
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงาน ที่ปฏิบัติ	3.69	0.77	3.61	0.80	-1.21
11	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.20	0.55	3.24	0.53	-0.48
21	ข้าพเจ้ามีความพอใจในผลการปฏิบัติของ ผู้ร่วมงานที่ผานมา	2.97	0.84	3.08	0.63	-1.35
31	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชยการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.94	0.89	2.82	0.67	1.30
41	ในการปฏิบัติงานที่ผานมา ข้าพเจ้าได้รับ การตำหนิและตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.92	0.79	3.90	1.09	0.18
51	ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณา ความดีความชอบจากผลของการปฏิบัติงาน ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง และอื่น ๆ	2.45	1.06	2.71	0.97	0.11
รวม		18.17		18.57		
รวมเฉลี่ย		3.20		3.26		-1.44

จากตาราง 8 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยสรวรวมแล้ว
มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับ
นับถือ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า	3 15	0 48	3 27	0 53	-1 51
12	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3 22	0 56	3 30	0 45	-1 02
22	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า	3 58	0 83	3 63	0 83	-0 52
32	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานพิเศษให้ ข้าพเจ้าปฏิบัติ	3 08	0 90	3 01	0 88	0 75
42	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้าน การทำงาน และด้านส่วนตัว	2 89	0 80	3 15	0 72	-2 67**
52	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้า มีเกียรติยศชื่อเสียง	2 81	0 72	2 78	0 80	-1 85
รวม		18 54		19 15		
รวมเฉลี่ย		3 08		3 19		-1 66

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 7 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน
 การทำงานด้านการยอมรับนับถือ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดย
 ส่วนร่วมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
 ข้อที่ 42 ว่า "เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว"
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.82	0.62	2.92	0.83	-1.04
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาศึกษาอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.91	1.08	2.90	1.10	0.08
23	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.40	0.88	3.33	0.87	0.67
33	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2.91	0.92	2.88	0.88	0.29
43	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.45	0.95	2.40	1.14	0.44
53	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้	2.70	1.03	2.59	1.02	0.99
รวม		17.19	-	17.02		
รวมเฉลี่ย		2.87	-	2.84		0.36

จากตาราง 8 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยสวนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ อยากทำต่อไป	3.02	1.15	3.07	1.08	-0.42
14	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ไม่รู้จักจบสิ้นซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	2.93	1.54	2.79	1.10	0.13
24	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความ สามารถ	3.45	0.92	3.43	0.74	0.10
34	งานที่ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตาม ความถนัด	2.98	0.99	2.95	0.89	0.11
44	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	2.93	1.06	2.99	1.06	-0.52
54	การกำหนดงานมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกัน	2.86	0.97	2.77	0.80	0.85
รวม		18.17		18.00		
รวมเฉลี่ย		3.03		3.00		0.41

จากตาราง 9 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านลักษณะงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
รับผิดชอบ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
5.	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยมีอิสระ	3.41	0.98	3.39	0.94	0.18
15	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและ แรงจูงใจให้ทำ	2.78	0.96	2.93	0.94	-1.58
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้รับผิดชอบ	2.97	0.86	2.94	0.84	0.28
35	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถให้ทำ	3.32	0.74	3.21	0.77	1.13
45	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.40	0.83	3.43	0.80	0.09
55	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบ แก่ผู้ปฏิบัติงานไว้แน่นอน	3.02	0.87	3.05	0.76	0.10
รวม		18.88		18.95		
รวมเฉลี่ย		3.15		3.16		-0.22

จากตาราง 10 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านความรับผิดชอบ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการปกครอง
บังคับบัญชา จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
6	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี					
	ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	3 13	1 00	3 03	0 93	0 11
16	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจใน					
	นโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3 16	0 88	2 88	0 97	0 11
26	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้					
	เหมาะสมกับงาน	3 02	1 13	2 90	0 86	1 07
36	ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน					
	อย่างมีประสิทธิภาพแบบแผน ถูกต้อง และรวดเร็ว	3 84	0 85	3 81	0 86	0 29
46	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ					
	ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3 23	0 86	2 88	0 71	2 77**
56	ผู้บังคับบัญชามักจะถือว่าปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
	เป็นปัญหาของตนเองด้วย	2 92	1 11	2 73	1 06	1 64
รวม		19 30		18 35		
รวมเฉลี่ย		3 22		3 06		2 10

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน
 การทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดย
 ส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
 ข้อที่ 46 ว่า "เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาด
 นั้น ๆ " มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความ
 แตกต่าง

จากตาราง 12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจากแบบสอบถามในการทำงาน พบว่า โดยสวรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ 17 ว่า “ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เสมอ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือ จากที่ทางราชการกำหนดไว้	2 27	0 68	2 01	0 84	2 87**
18	รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความ สามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2 66	0 81	2 82	0 68	-2 16*
28	ข้าพเจ้าพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้	2 80	0 87	2 63	0 82	1 84
38	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2 57	0 86	2 75	0 93	-1 74
48	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะ ทางสังคมดีขึ้น	2 17	0 75	2 40	0 77	-2 37*
58	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายอย่างปกติ	2 36	0 85	2 66	0 67	-3 09**
รวม		14 83		15 27		
รวมเฉลี่ย		2 47		2 55		-1 56

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 8 ว่า "มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้" และข้อที่ 58 ว่า "รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนข้อที่ 18 ว่า "รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ" และข้อที่ 48 ว่า "รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะทางสังคมดีขึ้น" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
9	การที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขตทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และไม่มีความสะดวกในตัว	2.61	1.23	2.88	1.06	-2.26*
19	หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.33	0.86	2.30	0.77	0.29
28	หน่วยงานมีข้าพเจ้าเลือกทำงานตามที่ชอบทำได้	2.40	0.98	2.50	0.94	-0.91
39	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้	2.79	0.86	2.88	0.84	-0.87
48	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน	2.55	0.98	2.75	0.83	-1.88
59	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าการในหน่วยงานได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	2.92	1.07	2.72	0.97	1.78
รวม		15.60		16.03		
รวมเฉลี่ย		2.60		2.67		-1.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 9 ว่า "การที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขตทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่มีความสะดวกในตัว" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคง
ปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 163)		ประสบการณ์น้อย (N = 155)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.28	0.93	3.22	0.78	0.58
20	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่นของหน่วยงานนี้	2.75	0.81	2.87	0.65	-1.27
30	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.05	0.97	3.03	0.80	0.18
40	ข้าพเจ้ามีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.66	1.29	3.82	1.15	-1.30
50	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจและสบายใจที่ได้มาปฏิบัติงาน ณ กองหรือสำนักงานนี้	3.11	1.21	3.21	0.91	-0.87
60	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าดีกว่าเดิม	2.74	1.23	2.85	1.25	-0.89
รวม		18.59		19.00		
รวมเฉลี่ย		3.10		3.17		-1.05

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
 การของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นเพศชายกับ เพศหญิง เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน
 ข้อที่ 2

สมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและการ
 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นเพศชายกับ เพศหญิง แตกต่างกัน

ผลการศึกษาริ้วย ปรากฏดังตาราง 10 - 27

ตาราง 16 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
ธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามเพศ

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	เพศชาย (N = 83)		เพศหญิง (N = 235)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3 18	0 58	3 24	0 49
2	การยอมรับนับถือ	3 13	0 59	3 13	0 51
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2 87	0 64	2 84	0 66
4	ลักษณะงาน	3 03	0 60	3 01	0 57
5	ความรับผิดชอบ	3 14	0 60	3 16	0 48
6	การปกครองบังคับบัญชา	3 08	0 63	3 16	0 69
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3 07	0 64	3 00	0 66
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2 45	0 63	2 55	0 61
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2 81	0 62	2 64	0 54
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3 15	0 62	3 12	0 54
รวม		29 71		29 86	
รวม เฉลี่ย		2 87		2 89	

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้าน
อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (2 81 - 3 24) และพบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่ได้รับ
จากการทำงานสูงกว่าทุกด้าน รองลงไปได้แก่ ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน
ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

สำหรับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าทุกด้าน รองลงไปได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานตามลำดับ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.18	0.34	3.24	0.24	-0.79
2	การยอมรับนับถือ	3.13	0.35	3.14	0.28	-0.14
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.87	0.40	3.24	0.44	0.71
4	ลักษณะงาน	3.03	0.38	3.10	0.32	0.17
5	ความรับผิดชอบ	3.14	0.38	3.18	0.29	0.27
6	การปกครองบังคับบัญชา	3.08	0.39	3.18	0.48	-0.99
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.07	0.40	3.00	0.44	0.88
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2.45	0.39	2.55	0.37	-1.28
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.81	0.38	2.64	0.29	0.40
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3.15	0.38	3.12	0.30	0.40
รวม		29.71		29.90		
รวมเฉลี่ย		2.97		2.99		-0.27

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการทั้งเพศชายและเพศหญิง
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการทำงานทุกด้าน แตกต่างกัน
อย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 2

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายด้านของแต่ละองค์ประกอบ ไม่พบความแตกต่าง
แต่อย่างใด จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ	3.81	0.96	3.73	0.73	0.12
11	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.06	0.62	3.27	0.51	-2.14*
21	ข้าพเจ้ามีความพอใจในผลการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน ที่ผานมา	3.00	0.71	3.04	0.61	0.38
31	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชยการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.81	0.69	2.91	0.68	-0.95
41	ในการปฏิบัติงานที่ผานมา ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิ และตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.78	1.00	3.95	0.91	-1.35
51	ในรอบปีที่ผานมา ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณา ความดีความชอบจากผลของการปฏิบัติงานให้ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง และอื่น ๆ	2.63	1.09	2.56	1.02	0.53
รวม		19.09		19.46		
รวมเฉลี่ย		3.18		3.24		-0.96

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยสวบรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 11 ว่า "เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

การยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิด เห็นและข้อเสนอแนะ ของข้าพเจ้า	3 13	0 70	3 23	0 43	-0 99
12	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	3 17	0 61	3 28	0 46	-1 24
22	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า	3 51	0 81	3 63	0 69	-1 06
32	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมอบหมายงานพิเศษให้ ข้าพเจ้าปฏิบัติ	3 18	0 79	3 00	0 77	1 50
42	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งใน ด้านการทำงานและด้านส่วนตัว	3 12	0 64	2 98	0 81	1 24
52	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามี เกียรติยศชื่อเสียง	2 67	0 64	2 71	0 81	-0 40
รวม		18 78		18 83		
รวมเฉลี่ย		3 13		3 14		-0 18

จากตาราง 19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน
การทางานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่	2.84	0.62	2.88	0.76	-0.39
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาฝึกอบรม หรือ เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	2.96	1.23	2.89	1.05	0.51
23	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.41	1.00	3.35	0.84	0.46
33	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2.98	0.70	2.87	0.97	0.99
43	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.43	0.98	2.46	1.07	0.95
53	การพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมีเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้	2.70	0.85	2.63	1.09	3.30**
รวม		17.23		17.08		
รวมเฉลี่ย		2.87		2.84		0.34

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตาราง 20 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
 ทางานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว
 มีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 53 ว่า
 "การพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้" มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำต่อไป	3.17	1.36	3.01	1.02	1.11
14	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ไม่รู้จักจบสิ้น ซ้ำ ๆ ซาก ๆ นานาเบื่อหน่าย	2.93	1.09	2.83	1.41	0.64
24	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	3.59	0.90	3.39	0.79	1.68
34	งานที่ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตามความถนัด	2.93	1.13	2.97	0.88	-0.31
44	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.72	1.13	3.04	1.01	-2.41*
54	การกำหนดงานมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกัน	2.82	0.78	2.81	0.93	0.08
รวม		18.16		18.06		
รวมเฉลี่ย		3.03		3.01		0.21

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 44 ว่า "หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S ²	$\bar{X}$	S ²	
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยมีอิสระ	3.41	1.24	3.40	0.87	0.73
15	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและ แรงจูงใจให้ทำ	2.63	0.85	2.92	0.97	-2.43*
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้รับผิดชอบ	3.06	0.74	2.91	0.95	1.32
35	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถให้ทำ	3.33	1.00	3.25	0.87	0.66
45	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.49	0.74	3.39	0.71	0.92
55	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้นั่นเอง	2.92	0.79	3.08	0.82	-1.43
รวม		18.84		18.95		
รวมเฉลี่ย		3.14		3.16		-0.29

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 15 ว่า "ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและ แรงจูงใจให้ทำ" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

การปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
6	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี					
	ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	3 20	0 87	3 04	0 99	1 34
16	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจใน					
	นโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2 95	0 83	3 06	0 98	-0 93
26	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้					
	เหมาะสมกับงาน	2 94	1 11	2 97	0 98	0 23
36	ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน					
	อย่างมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง และรวดเร็ว	3 73	0 90	3 86	0 83	-1 09
46	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ					
	ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	2 90	0 67	3 19	0 82	-2 69**
56	ผู้บังคับบัญชามักจะถือว่าปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
	เป็นปัญหาของตนเองด้วย	2 77	0 93	2 64	1 15	-0 55
รวม		18 49		18 96		
รวมเฉลี่ย		3 08		3 16		-0 86

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน
 การทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จากแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 46 ว่า
 “เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ” มีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
7	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.00	1.00	2.66	1.07	2.48*
17	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เสมอ	2.66	1.21	2.66	1.33	2.19*
27	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	3.43	1.03	3.32	0.88	0.31
37	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ข้าพเจ้าทำงานสนุก และเพลิดเพลินไปเพื่อหมาย	2.78	0.90	2.79	0.95	-0.08
47	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3.58	1.18	3.84	1.05	-2.06*
57	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.67	0.88	2.73	1.11	-0.48
รวม		16.43		18.04		
รวมเฉลี่ย		3.07		3.01		0.87

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ
 ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จากแนกตามเพศ พบว่า
 โดยสรวรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า ข้อที่ 7 ว่า "ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน"
 ข้อที่ 17 ว่า "ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เสมอ"
 และข้อที่ 47 ว่า "ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา" มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำนวนตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้	2 19	0 72	2 26	0 77	-0 64
16	รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2 69	0 73	2 75	0 76	-0 55
28	ข้าพเจ้าพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้	2 67	1 07	2 73	0 78	-0 47
38	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2 61	0 67	2 68	0 81	-0 58
48	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะ ทางสังคมดีขึ้น	2 22	0 76	2 31	0 78	-0 79
58	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายอย่างปกติ	2 31	0 71	2 57	0 79	-2 39*
รวม		14 69		15 30		
รวมเฉลี่ย		2 49		2 55		-1.24

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ
 ในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว
 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 56 ว่า
 “รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ” มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จาแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8	การเพิ่มทรัพยากรให้มีหลายวิธีทำให้งาน					
19	ปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และไม่มีความสะดวก	2 66	1 30	2 77	1 11	-0 77
29	หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับ					
39	ปริมาณงาน	2 36	0 86	2 30	0 87	0 42
49	หน่วยงานนี้ข้าพเจ้า เลือกทำงานตามที่ชอบทำได้	2 73	1 10	2 45	0 92	2 14*
59	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและสะดวก					
	ที่จะนำมาใช้	2 73	0 93	2 87	0 82	-1 16
69	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน	2 66	0 98	2 64	0 90	0 16
79	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าการในหน่วยงาน					
	ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้					
	เหมาะสมอยู่เสมอ	2 81	0 99	2 83	1 05	-0 16
รวม		15 94		15 86		
รวมเฉลี่ย		2 68		2 64		-0 50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง ๒๐ แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ
 ในการทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๒๑ ว่า
 “หน่วยงานนี้ข้าพเจ้าเลือกทำงานตามที่ชอบทำได้” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

ความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	ชาย (N = 83)		หญิง (N = 235)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.14	0.91	3.29	0.84	-1.25
20	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่นของหน่วยงานนี้	2.90	0.75	2.77	0.72	1.16
30	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.05	0.92	3.03	0.88	0.16
40	ข้าพเจ้ามีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะปฏิบัติงาน	3.78	1.46	3.72	1.14	0.42
50	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ และสบายใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในกองหรือสำนักงานนี้	3.19	1.06	3.15	1.07	0.69
60	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าดีกว่าเดิม	2.84	1.14	2.77	1.22	0.49
รวม		18.90		18.73		
รวมเฉลี่ย		3.15		3.12		0.42

จากตาราง 27 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย จำแนกตามเพศ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
 การจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับที่มีวุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อ 3

สมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
 การจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีกับที่มีวุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า แตกต่างกัน

ผลการศึกษาวิจัย ปรากฏดังตาราง 28 - 30

ตาราง 28 แสดงคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร
และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	ดาวาระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3 20	0 48	3 28	0 55
2	การยอมรับนับถือ	3 07	0 51	3 22	0 55
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2 81	0 60	2 80	0 71
4	ลักษณะงาน	2 98	0 58	3 06	0 57
5	ความรับผิดชอบ	3 14	0 51	3 17	0 51
6	การปกครองบังคับบัญชา	3 19	0 67	3 07	0 69
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	2 98	0 66	3 06	0 66
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2 48	0 59	2 57	0 64
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2 65	0 57	2 61	0 55
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3 14	0 52	3 12	0 81
รวม		29 64		30 04	
รวม เฉลี่ย		2 96		3 00	

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี
มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (2 48 - 3 26)
และพบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีวุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้วยความสำเร็จใน
การทำงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ รองลงไปได้แก่ ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา
ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามลำดับ

สำหรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้าน
ความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าทุกด้าน รองลงไปได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ความ
รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านต่าง ๆ จาแนกตามวุฒิ
การศึกษา

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.20	0.24	3.26	0.30	-1.03
2	การยอมรับนับถือ	3.07	0.26	3.22	0.30	-1.88
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.81	0.37	2.90	0.80	-1.22
4	ลักษณะงาน	2.98	0.34	3.08	0.32	-1.21
5	ความรับผิดชอบ	3.14	0.26	3.17	0.26	-0.54
6	การปกครองบังคับบัญชา	3.19	0.46	3.07	0.47	1.58
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	2.98	0.43	3.08	0.43	-1.10
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2.48	0.35	2.57	0.41	-1.30
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.68	0.32	2.81	0.30	0.88
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3.14	0.27	3.12	0.37	0.32
รวม		29.64		30.04		
รวมเฉลี่ย		2.87		3.00		

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในการทำงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อ 3

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายด้านของแต่ละองค์ประกอบ ไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใด จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 3

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ	3 74	0 82	3 77	0 76	-0 30
11	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามี ความพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3 18	0 57	3 28	0 50	-1 47
21	ข้าพเจ้ามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงานที่ผานมา	3 02	0 68	3 04	0 59	-0 23
31	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชยการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า	2 89	0 73	2 87	0 62	0 22
41	ในการปฏิบัติงานที่ผานมา ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิ และดักเตือนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3 88	0 99	3 95	0 87	-0 85
51	ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณา ความดีความชอบจากผลของการปฏิบัติงานให้ เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตำแหน่ง และอื่น ๆ	2 52	1 11	2 64	0 94	-1 09
รวม		19 21		18 55		
รวมเฉลี่ย		3 20		3 26		-0 86

จากตาราง ๓๐ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

การยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิด เห็นและ ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า	3.11	0.44	3.31	0.56	-2.54*
12	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.19	0.53	3.34	0.46	-1.97*
22	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า	3.63	0.80	3.56	0.84	0.75
32	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และมอบหมายงานพิเศษให้ ข้าพเจ้าปฏิบัติ	2.98	0.96	3.13	0.81	-1.42
42	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้าน การงาน และด้านส่วนตัว	2.86	0.93	3.20	0.53	-3.62**
52	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามี เกียรติยศชื่อเสียง	2.62	0.71	2.80	0.82	-1.82
	รวม	18.39		19.34		
	รวมเฉลี่ย	3.07		3.22		-2.66**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง ๓1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 2 ว่า "เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า" ข้อที่ 12 ว่า "ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และข้อที่ 42 ว่า "เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 92 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่	2.80	0.82	2.95	0.83	-1.57
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาฝึกอบรม หรือ เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2.86	1.02	2.97	1.18	-0.96
23	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ กำลังรับผิดชอบอยู่	3.38	0.87	3.35	0.89	0.29
33	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี ข้าพเจ้า ได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2.85	0.88	2.96	0.92	-1.03
43	ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.32	1.05	2.54	1.00	-1.83
53	การพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมีเกณฑ์หรือ มาตรฐานที่เชื่อมั่นได้	2.66	1.05	2.63	1.00	0.13
	รวม	16.87		17.40		
	รวมเฉลี่ย	2.81		2.90		-1.09

จากตาราง 32 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
 ทางานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยสวบรวม
 แล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความ
 แตกต่าง

ตาราง ๖๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ค่าการระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ ต่อไป	2.82	1.12	3.19	1.07	-2.31*
14	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ไม่รู้จักจบสิ้นซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	2.82	1.44	2.90	1.20	-0.82
24	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	3.32	0.86	3.59	0.75	-2.69**
34	งานที่ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตาม ความถนัด	2.93	0.97	3.01	0.91	-0.74
44	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.05	1.18	2.84	0.93	1.84
54	การกำหนดงานมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกัน	2.80	0.95	2.80	0.83	0.00
รวม		17.84		18.33		
รวมเฉลี่ย		2.97		3.06		-1.18

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ๑๑ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยสรวนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 ว่า “งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และจูงใจให้อยากทำต่อไป” และข้อที่ 24 ว่า “งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และ 01

ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S ²	$\bar{X}$	S ²	
8	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยมีอิสระ	3 34	0 98	3 47	0 94	-1 18
15	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและ แรงกดดันให้ทำ	2 88	1 09	2 80	0 79	0 66
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้รับผิดชอบ	2 87	0 86	3 05	0 94	-1 69
35	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถให้ทำ	3 27	0 74	3 27	0 77	0 00
45	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3 42	0 79	3 42	0 64	0 00
55	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ ผู้ปฏิบัติงานไว้นานพอ	3 06	0 92	3 00	0 70	0 60
รวม		18 84		19 01		
รวม เฉลี่ย		3 14		3 17		-0 46

จากตาราง 34 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 36 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน
การปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
๑	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี					
	ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	3 07	1 08	3 10	0 84	-0 27
1๑	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจใน					
	นโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3 12	0 94	2 93	0 82	1 76
2๑	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้					
	เหมาะสมกับงาน	3 02	1 14	2 89	0 88	1 21
3๑	ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน					
	อย่างมีระเบียบแบบแผน ถูกต้องและรวดเร็ว	3 88	0 89	3 76	0 80	1 17
4๑	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ					
	ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3 19	0 76	3 03	0 83	1 60
5๑	ผู้บังคับบัญชามักจะถือวาทปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา					
	เป็นปัญหาของตนเองด้วย	2 89		2 75		1 20
รวม		19 17		18 46		
รวมเฉลี่ย		3 20		3 08		1 58

จากตาราง ๓๕ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ

สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จาแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
7	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	2 65	1 02	2 90	1 11	-2 16*
17	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เสมอ	2 57	1 41	2 98	1 12	-3 28**
27	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	3 46	0 78	3 22	1 05	2 22*
37	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ข้าพเจ้าทำงานสนุก และ เพลิดเพลินไม่ เบื่อหน่าย	2 74	1 09	2 84	0 75	-0 94
47	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3 78	1 10	3 76	1 09	0 17
57	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2 70	1 04	2 89	1 05	0 09
รวม		17 90		18 39		
รวม เฉลี่ย		2 98		3 07		-1 11

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 38 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน
 การทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จากแนวตามวุฒิการศึกษา พบว่า
 โดยสรวรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
 ข้อที่ 7 ว่า "ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน"
 ข้อที่ 17 ว่า "ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัย
 ได้เสมอ" และข้อที่ 27 ว่า "ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน" มีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และ 01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำนวนตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ค่าการระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือ					
	จากที่ทางราชการกำหนดไว้	2 25	0 80	2 22	0 71	0 31
18	รายได้ที่ได้รับปัจจุบัน เหมาะสมกับความรู้ความ					
	สามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2 67	0 83	2 81	0 65	-1 46
28	ข้าพเจ้าพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้	2 74	0 88	2 69	0 83	0 48
38	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2 58	0 89	2 75	0 90	-1 61
48	รายได้จากการทำงาน เพียงพอที่จะทำให้ฐานะ					
	ทางสังคมดีขึ้น	2 20	0 75	2 38	0 79	-1 83
58	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับ					
	ใช้จ่ายอย่างปกติ	2 46	0 61	2 56	0 74	-1 02
รวม		14 90		15 41		
รวมเฉลี่ย		2 48		2 57		-1 23

จากตาราง 37 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำนวนตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ค่าการระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
9	การที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขตทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่มีความคล่องตัว	2 80	1 09	2 67	1 24	1 08
19	หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2 33	0 94	2 29	0 79	0 39
29	หน่วยงานนี้ข้าพเจ้าเลือกทำงานตามที่ชอบหาได้	2 40	0 94	2 51	0 99	-0 99
39	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้	2 88	0 96	2 79	0 73	0 88
49	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน	2 62	0 81	2 67	0 92	-0 47
59	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าการในหน่วยงานได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	2 88	1 03	2 75	1 03	0 11
รวม		15 91		15 68		
รวมเฉลี่ย		2 65		2 61		0 63

จากตาราง 38 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
มั่นคงปลอดภัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ตำกวารระดับ ปริญญาตรี (N = 171)		ระดับปริญญาตรี หรือ สูงกว่า ระดับปริญญาตรี (N = 147)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3 32	0 87	3 17	0 84	1 45
20	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่น ของหน่วยงานนี้	2 72	0 77	2 91	0 67	-2 00*
30	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3 03	0 80	3 05	0 88	-0 19
40	ข้าพเจ้ามีความ เกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะ ปฏิบัติงาน	3 77	1 32	3 70	1 12	0 12
50	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ และสบายใจที่ได้มา ปฏิบัติงานอยู่ในกองหรือสำนักงานนี้	3 17	1 07	3 15	1 06	0 17
60	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะ ได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าดีกว่าเดิม	2 81	1 19	2 76	1 31	0 40
รวม		18 82		18 74		
รวมเฉลี่ย		3 14		3 12		0 20

จากตาราง ๑๑ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย จากแนวตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 20 ว่า "ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่นของหน่วยงานนี้" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
 การของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลางกับวิทยาเขตในสวนภูมิภาค
 เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ข้อ 4

สมมติฐาน ข้อ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและการ
 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตที่อยู่ในสวนกลาง กับวิทยาเขตในสวนภูมิภาค
 แตกต่างกัน

ผลการศึกษาริวิจัย ปรากฏดังตาราง 40 - 51

ตาราง 40 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและ
 อธิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3 18	0 53	3 30	0 47
2	การยอมรับนับถือ	3 09	0 56	3 23	0 48
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2 81	0 88	2 93	0 81
4	ลักษณะงาน	2 94	0 56	3 14	0 58
5	ความรับผิดชอบ	3 10	0 52	3 24	0 49
6	การปกครองบังคับบัญชา	3 11	0 69	3 20	0 66
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	2 96	0 67	3 12	0 82
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2 44	0 61	2 67	0 59
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2 57	0 56	2 75	0 55
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3 07	0 54	3 23	0 59
รวม		29 27		30 81	
รวมเฉลี่ย		2 93		3 08	

จากตาราง 40 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร
 และอธิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อยู่วิทยาเขตในส่วนกลางและวิทยาเขตในส่วน
 ภูมิภาค มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (2 44 - 3 30) และพบว่าข้าราชการฝ่ายงาน
 บริหารและอธิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่วิทยาเขตในส่วนกลางมีความพึงพอใจ

ในองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าด้านอื่น รองลงไปได้แก่ ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ตามลำดับ

สำหรับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่วิทยาเขตในสวนภูมิภาคว่ามีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าทุกด้าน รองลงไปได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามลำดับ

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้านต่าง ๆ จำแนกตามที่ตั้ง
วิทยาเขต

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน	วิทยาเขตใน สวนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.18	0.28	3.30	0.22	-2.11*
2	การยอมรับนับถือ	3.08	0.31	3.23	0.22	-5.38**
3	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.81	0.48	2.93	0.34	-2.67**
4	ลักษณะงาน	2.94	0.31	3.14	0.34	-1.05
5	ความรับผิดชอบ	3.10	0.27	3.24	0.24	-1.89
6	การปกครองบังคับบัญชา	3.11	0.47	3.20	0.43	-1.18
7	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	2.96	0.45	3.12	0.38	-2.16*
8	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	2.44	0.37	2.67	0.35	-3.33**
9	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.57	0.31	2.75	0.30	-2.70*
10	ความมั่นคงปลอดภัย	3.07	0.29	3.23	0.35	-2.42*
รวม		29.27		30.81		
รวมเฉลี่ย		2.93		3.08		-3.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาคของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สำหรับด้านอื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบโดยส่วนรวมแล้วปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อ 4

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ /	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ	3.69	0.81	3.85	0.73	-1.58
11	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจใน					
	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.17	0.58	3.30	0.51	-1.57
21	ข้าพเจ้ามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของ					
	ผู้ร่วมงานที่ผ่านมา	2.98	0.63	3.12	0.65	-1.49
31	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชยการ					
	ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	2.90	0.68	2.85	0.68	0.52
41	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิ					
	และตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.85	1.02	4.02	0.78	-1.65
51	ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณา					
	ความดีความชอบจากผลของการปฏิบัติงานให้					
	เลื่อนขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง และอื่น ๆ	2.51	0.97	2.68	1.14	-1.42
รวม		19.10		19.82		
รวมเฉลี่ย		3.18		3.30		-2.04*

จากตาราง 42 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จากนักศึกษาที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านการ
ยอมรับนับถือ จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า	3 18	0 55	3 25	0 43	-0 89
12	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3 18	0 51	3 38	0 47	-2 59**
22	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า	3 51	0 74	3 77	0 67	-2 71**
32	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และมอบหมายงานพิเศษให้ ข้าพเจ้าปฏิบัติ	3 01	0 98	3 12	0 75	-1 04
42	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งใน ด้านการงาน และด้านส่วนตัว	3 01	0 77	3 03	0 80	0 20
52	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้า มีเกียรติยศชื่อเสียง	2 62	0 70	2 84	0 85	-2 14*
รวม		18 51		18 40		
รวมเฉลี่ย		3 09		3 23		-2 41*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 43 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน
 การทำงานด้านการยอมรับนับถือ จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 12
 ว่า "ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน" ข้อที่ 22 ว่า
 "เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า" และข้อที่ 52 ว่า "งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ
 อยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 05 และ 01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่	2 78	0 76	3 03	0 62	-2 86**
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาฝึกอบรมหรือ เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	2 87	1 09	2 97	1 10	0 82
23	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3 25	0 80	3 57	0 94	-2 91**
33	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม	2 91	0 96	2 89	0 80	0 19
43	ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2 44	1 05	2 40	1 02	0 34
53	การพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมี เกณฑ์ หรือมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้	2 59	1 06	2 75	0 96	-1 54
รวม		16 84		17 61		
รวมเฉลี่ย		2 81		2 94		-1 89

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 44 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
 ทางานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยสรวรวม
 แล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ว่า
 “ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่” และข้อที่ 23 ว่า “ข้าพเจ้ามีความ
 พื่อใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน
จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
4	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยาก ทำต่อไป	2.95	1.03	3.22	1.21	-3.01**
14	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่ไม่รู้จักจบสิ้น ซ้ำ ๆ ซาก ๆ นานเบื่อหน่าย	2.74	1.22	3.08	1.45	-2.84*
24	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความ สามารถ	3.32	0.79	3.65	0.84	-3.88**
34	งานที่ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้ตาม ความถนัด	2.95	0.88	3.01	0.88	-0.47
44	หน่วยงานมีขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	2.99	0.99	2.90	1.19	0.74
54	การกำหนดงานมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกัน	2.71	0.86	3.00	0.89	2.66**
รวม		17.66		18.86		
รวมเฉลี่ย		2.94		3.14		-3.01**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 4 ว่า "งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและจูงใจให้ทำต่อไป" ข้อที่ 24 ว่า "งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้" ข้อที่ 54 ว่า "การกำหนดงานมีการวางแผนให้สอดคล้องกัน" และข้อที่ 14 ว่า "งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่รู้จักจบสิ้น ช้า ๆ ชาก ๆ นาเบื่อหน่าย" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ 0.5 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
 รับผิดชอบ จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน สวนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน สวนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
5	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดยมีอิสระ	3 38	0 90	3 44	1 07	-0 51
15	ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและ แรงกดดันให้ทำ	2 81	0 89	2 90	1 07	-0 78
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้รับผิดชอบ	2 90	0 90	3 04	0 89	-0 64
35	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เหมาะสมกับความรู้ความ สามารถให้ทำ	3 21	0 85	3 35	0 58	-1 27
45	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3 34	0 73	3 55	0 87	-2 17*
55	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ ผู้ปฏิบัติงานไว้แน่นอน	2 97	0 77	3 15	0 89	-1 89
รวม		18 61		19 43		
รวมเฉลี่ย		3 10		3 24		-2 29*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 46 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
 ทำงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยตัวรวมแล้วมีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 45 ว่า "ข้าพเจ้า
 พึงพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05
 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

การปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	3 03	0 87	3 16	0 96	-1 14
18	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจ ในนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2 88	0 82	3 16	0 95	-1 70
28	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	2 97	1 00	2 84	1 03	0 26
38	ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน อย่างมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง และรวดเร็ว	3 77	0 88	3 91	0 76	-1 33
48	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3 08	0 70	3 21	0 97	-1 38
58	ผู้บังคับบัญชามักจะถือว่าปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัญหาของตนเองด้วย	2 84	1 04	2 80	1 17	0 33
รวม		18 63		18 18		
รวมเฉลี่ย		3 11		3 20		-1 15

จากตาราง 47 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายข้อก็ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน สวนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
7	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน	2.63	1.08	2.99	0.98	-3.08**
17	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้เสมอ	2.68	1.42	2.90	1.10	-1.71
27	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	3.34	0.79	3.37	1.14	-0.26
37	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ข้าพเจ้าทำงานสนุก และเพลิดเพลินไม่เบื่อหน่าย	2.72	0.90	2.91	0.97	-1.68
47	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา	3.70	1.17	3.89	0.95	-1.61
57	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.69	1.03	2.69	1.07	0.00
รวม		17.76		18.75		
รวมเฉลี่ย		2.96		3.13		-2.13*

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 48 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้อที่ 7 ว่า “ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
	นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้	2 15	0 82	2 38	0 62	-2 28*
18	รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้					
	ความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2 66	0 72	2 87	0 77	-2 07*
28	ข้าพเจ้าพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้	2 68	0 90	2 78	0 78	-0 95
38	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2 60	0 86	2 95	0 85	-4 20**
48	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะ					
	ทางสังคมดีขึ้น	2 18	0 78	2 44	0 72	-2 49*
58	รายได้จาก เงิน เดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับ					
	ใช้จ่ายอย่างปกติ	2 46	0 81	2 59	0 73	-1 29
รวม		14 64		16 01		
รวมเฉลี่ย		2 44		2 67		-3 30**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 48 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จาแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยสวบรวมแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 8 ว่า "มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้" ข้อที่ 18 ว่า "รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณที่ปฏิบัติ" และข้อที่ 48 ว่า "รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะทางสังคมดีขึ้น" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนข้อที่ 38 ว่า "ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง ๕๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน ส่วนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน ส่วนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
๑	การที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขตทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่มีความคล่องตัว	2 71	1 00	2 78	1 44	-0 54
1๑	หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2 23	0 77	2 46	1 02	-2 05*
2๑	หน่วยงานนี้ข้าพเจ้าเลือกทำงานตามที่ชอบทำได้	2 43	0 85	2 49	1 16	-0 51
3๑	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้	2 78	0 87	2 93	0 81	-1 42
4๑	สถานที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน	2 53	0 66	2 85	0 94	-2 87**
5๑	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าการในหน่วยงานได้รับปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	2 74	1 06	2 98	0 96	-1 90
รวม		15 42		16 47		
รวมเฉลี่ย		2 57		2 75		-2 71**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐5

จากตาราง 60 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 19 ว่า "หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน" และข้อที่ 49 ว่า "สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.6 และ 0.1 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านความ
มั่นคงปลอดภัย จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต

ข้อที่	ข้อความ	วิทยาเขตใน สวนกลาง (N = 202)		วิทยาเขตใน สวนภูมิภาค (N = 116)		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3 27	0 78	3 22	1 00	0 45
20	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่น ของหน่วยงานนี้	2 87	0 75	2 85	0 70	0 20
30	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3 02	0 84	3 06	0 98	-0 38
40	ข้าพเจ้ามีความ เกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอก ในขณะที่ปฏิบัติงาน	3 70	1 28	3 78	1 10	-0 71
50	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ และสบายใจที่ได้มา ปฏิบัติงานอยู่ในกองหรือสำนักงานนี้	3 03	1 07	3 38	0 98	-3 00**
60	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้า จะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้าดีกว่าเดิม	2 82	1 13	3 08	1 31	-3 58**
รวม		18 51		19 38		
รวมเฉลี่ย		3 08		3 23		-2 40*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง ๕1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยจำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต พบว่า โดยสรวรรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๕๐ ว่า “ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ และสบายใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในกองหรือสำนักงานนี้” และข้อที่ ๕๐ ว่า “ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จ และก้าวหน้าดีกว่าเดิม” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้านี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ
ในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขตที่มีต่องค์ประกอบ
ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา
และผู้ร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง
ปลอดภัย วามีความแตกต่างกันหรือไม่

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 318 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจ
ความคิด เห็นตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีต่องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 60 ข้อ เป็น
แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามตัวแปร
ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วุฒิการศึกษา และที่ตั้งวิทยาเขต
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แบบ Statistical Package for
the Social Science (SPSS) ดังนี้
 - 2.1 ทาการสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 - 2.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสองกลุ่ม
โดยใช้ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มประสบการณ์มาก 165 คน กลุ่มประสบการณ์
น้อย 163 คน รวมทั้งหมด 318 คน
2. เพศ มีเพศชาย 83 คน เพศหญิง 235 คน รวมทั้งหมด 318 คน
3. วุฒิการศึกษา กลุ่มต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 171 คน กลุ่มระดับปริญญาตรีหรือ
สูงกว่าระดับปริญญาตรี 147 คน รวมทั้งหมด 318 คน
4. ที่ตั้งวิทยาเขต กลุ่มวิทยาเขตในสวนกลาง 202 คน กลุ่มวิทยาเขตในสวน
ภูมิภาค 116 คน รวมทั้งหมด 318 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดาามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง (จากตาราง 2 = 2 52 - 3 23)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้าน พบว่ามีคะแนนสูงต่ำตามลำดับดังนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2 1 ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (จากตาราง 4 = 2 47 - 3 26)

2 2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จาแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๖ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

๖ 1 ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งเพศชายและ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (จากตาราง 16 = 2 46 - 3 24)

๖ 2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จาแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

4 1 ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (จากตาราง 20 = 2 46 - 3 26)

4.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขต ปรากฏผลดังนี้

5.1 ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่ในวิทยาเขตในสวนกลาง และวิทยาเขตในสวนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (จากตาราง $40 = 244 - 330$)

5.2 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขตพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 4 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฬิพรหม กมลาคณ์ (จุฬิพรหม กมลาคณ์ 2522 : 125) ได้วิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และผลงานวิจัยของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (ประทีป เล้ารัตนอารีย์ 2524 : 51) ได้วิจัย เรื่องขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบปรากฏผลดังนี้

1 1 ลำดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละองค์ประกอบ เรียงตามลำดับจากความพึงพอใจในการทำงานมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

1 2 จากลำดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละองค์ประกอบตามข้อ 1 1 ปรากฏว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาได้มีการแบ่งและมอบหมายงานให้ปฏิบัติไว้อย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาคอยดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาหารืออย่างใกล้ชิด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1 3 จากลำดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละองค์ประกอบตามข้อ 1 1 ปรากฏว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการค่อนข้างมาก (ร้อยละ 63.87) มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือนต่ำสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้ เช่น ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล สันทนาการ ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สถานที่ที่ใช้เป็นห้องปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ เมื่อเทียบสัดส่วนจำนวนผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมีเครื่องใช้ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และบังคับตามกฎหมายของมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (2519) ซึ่งออกตามระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็นสายงาน โดยกำหนดตามลักษณะของงานเป็นเกณฑ์ จำนวน 3 สาย คือ สาย ก ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ สาย ข ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริการทางวิชาการ และ

สาย ค ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ปรากฏว่า ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในระดับตามหน้งมากที่สุด ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริการทางวิชาการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในลำดับรองลงมา สำหรับตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งน้อยที่สุด

2 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 30) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลงานวิจัยของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 : 4) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และผลงานวิจัยของ ศิริพรต พูนเจริญ (ศิริพรต พูนเจริญ 2526 : 132) ได้วิจัย เรื่องความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จึงทำให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศพบว่า

3 1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งเพศชายและ เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3 2 ผลการ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2518 30) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และผลงานวิจัยของ พิศพรต พูนเจริญ (พิศพรต พูนเจริญ 2525 133) ได้วิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของ เพศชายและ เพศหญิงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ เป็น เพราะวา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยปฏิบัติได้ทั้ง เพศชายและ เพศหญิง ไม่คำนึงถึงเพศมาจำกัดความรู้ความสามารถ และนอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการทั้ง เพศชายและ เพศหญิงมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เท่าเทียมกัน ประกอบกับสิทธิของสตรีในปัจจุบันได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม เท่าเทียมกับ เพศชาย จึงทำให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง เพศชายและ เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า

4 1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธรรม ศรีพหล (สุธรรม ศรีพหล 2519 36) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลงานวิจัยของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (ประทีป เล้ารัตนอารีย์ 2524 64) ได้วิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร และ ผลงานวิจัยของ กล้า ทองขาว (กล้า ทองขาว 2523 94) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เมื่อไปอยู่ในสภาพสังคมและลักษณะงานคล้ายคลึงกัน จึงทำให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5 ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขตพบว่า

5 1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลางและวิทยาเขตในสวนภูมิภาค มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขตพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฬิพรหม กมลาคณ์ (จุฬิพรหม กมลาคณ์ 2522 125) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าขวัญของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสวนกลางและวิทยาเขตสวนภูมิภาคมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการที่อยู่วิทยาเขตในสวนภูมิภาค จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 36 40 ซึ่งมีจำนวนน้อย แต่ต้องปฏิบัติงานมาก เนื่องจากวิทยาเขตอื่นได้จัดโครงสร้างในการบริหารงาน เหมือนกับวิทยาเขต

ประธานมิตร ซึ่งเป็นวิทยาเขตหลัก การให้ความช่วยเหลือเพื่อขจัดปัญหาในการปฏิบัติงานมีมากกว่าวิทยาเขตในสวนกลาง และนอกจากนี้ น่าจะเป็นเพราะสังคมของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการที่อยู่วิทยาเขตในสวนภูมิภาคอยู่ในวงจำกัด มีได้กระจายกันอยู่เหมือนข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลาง มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์รวมกันแก้ปัญหา หรือการริเริ่มงานใหม่ ๆ มีมาก และภาวะแวดล้อมทางสังคมและ เศรษฐกิจของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการที่อยู่วิทยาเขตในสวนภูมิภาคไม่สับสนวุ่นวาย เหมือนกับข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลาง และอีกประการหนึ่ง คือ การยุบรวมวิทยาเขตในสวนกลาง ซึ่งได้แก่ วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพฤกษศึกษา และวิทยาเขตบางเขน มารวมอยู่ที่วิทยาเขตประธานมิตร เนื่องจากวิทยาเขตดังกล่าวถูกเรียกที่ดินซึ่งใช้เป็นที่ตั้งวิทยาเขตคืน ทำให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการที่ปฏิบัติงานอยู่มีความไม่แน่ใจในสถานภาพของตนเอง และไม่ทราบอนาคตอันแน่นอน ขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขาดความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จึงทำให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อยู่วิทยาเขตในสวนกลางและวิทยาเขตในสวนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อ เสนอแนะ

1 ข้อ เสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและตุลาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๖๗ ในระดับปานกลาง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรจะได้เสริมสร้างและดำรงไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยให้มีระดับสูงขึ้น โดยพิจารณาตามเงื่อนไขดังนี้

1 1 ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางในการบริหารงานให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้ทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน จัดแบ่งงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างกว้างขวาง มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และผลสำเร็จของงาน และจัดให้มีระบบการตอบแทนผลสำเร็จในการทำงานอย่างยุติธรรม

1 2 การยอมรับนับถือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้แสดงความรู้ความสามารถในการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่ขัดกับระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพยายามส่งเสริมให้คิดค้นนั้น ๆ ประดับผลสำเร็จ ควรให้มีการศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีการจัดวางระบบงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

1 3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสศึกษาต่อมากขึ้น สามารถปรับและเลื่อนตำแหน่งได้เมื่อมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดไว้ และการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เต็มที่

1 4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้ทราบอย่างแน่ชัด เพื่อให้ได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย

1 5 ทัศนคติงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรจะได้กำหนดงานในหน้าที่ของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการให้เป็นที่น่าสนใจอย่างเด่นชัด เพื่อให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการจะได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

1 6 การปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการปกครองบังคับบัญชาทำให้เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน

1 7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการพื้นฐานของหลักการประชาธิปไตยซึ่ง เมื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้มอบอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการไปแล้วนั้นควรระลึก เสมอว่างานนั้นอาจเกิดความบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ และพร้อมที่จะให้อภัยในความผิดพลาดนั้นได้ ควรได้ชี้แจงแนะนำให้กำลังใจเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาด และ เมื่อข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แสดงความมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย ก็ควรจะได้ชมเชย หรือปูนบำเหน็จให้เพื่อเป็นกำลังใจ และ เสริมสร้างกำลังใจในการทำงานต่อไป

1 8 ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

ควรจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อ เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสหนาการ การสำรองเงินช่วยเหลือการเล่าเรียนบุตร ค่ำรักษาพยาบาลคนไข้นอกและอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

1 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

ควรจะได้จัดสถานที่เพื่อ เป็นห้องปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการให้เหมาะสมกับลักษณะของจำนวนผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัย เครื่องทุนแรง และอื่น ๆ อันจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1 10 ความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ควรยึดหลัก

ความเที่ยงตรงและความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยตามหน้าที่ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การสอบสวนความผิดทางวินัย ควรกระทำด้วยความเที่ยงธรรมตามข้อมูลที่เชื่อถือได้

2 ข้อเสนอนะ เพื่อการวิจัยต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้กระทำในระยะของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของการแบ่งสายงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และการเริ่มโครงการบูรรวมวิทยาเขต

ในส่วนกลางมารวมที่วิทยาเขตประสานมิตร พบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อันเป็นลักษณะปกติของการเปลี่ยนแปลงในระยะแรก ดังนั้น หลังจากช่วงระยะเวลาผ่านไปประมาณ 2 - 3 ปี ควรจะได้มีการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอีกครั้ง เพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานในภาวะปกติว่าเปลี่ยนแปลงไปจากผลการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

บรรณาธิการ

บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2523, 92 หน้า อัดสำเนา
เกศินี หงสนันทน์ การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2518, 182 หน้า

เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและ
ความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 42 หน้า อัดสำเนา

จารุวรรณ เสวทวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ ค ม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 133 หน้า อัดสำเนา

จินดา ณ สงขลา "ปัญหาการจัดบุคคลในรัฐวิสาหกิจ" วารสารข้าราชการ 19(5)
12 - 17 พฤษภาคม 2517

จุรีพรหม กมลาศน์, ม ร ว ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยานิพนธ์ ค ม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 134 หน้า อัดสำเนา

เชิดศักดิ์ ไพบูลย์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ โอเดียนสโตร์
2523, 200 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ การบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการทางสังคม วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร 2517, 64 หน้า อัดสำเนา

_____ ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523,
8 หน้า อัดสำเนา

นิยม ศรีวิเศษ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9
ปริญญาณิพนธ์ กศ ม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521 67 หน้า อัดสำเนา

"ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ"

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 92 ตอนที่ 106, 21 สิงหาคม 2518 และเล่มที่ 100
ตอนที่ 199 23 ธันวาคม 2526

ประทีป เต้ารัตนอารีย์ ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2524, 69 หน้า อัดสำเนา
 ประธาน จันทร์เจริญ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค ม
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 129 หน้า อัดสำเนา

ประศักดิ์ นิยากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์
 ค ม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512 127 หน้า อัดสำเนา

ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน
 สังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ค ม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519 166 หน้า
 อัดสำเนา

ปิ่น มาลากุล, ม ด "บทนำ" ใน การปฏิรูปการศึกษา ฉบับรายงานของคณะกรรมการ
 วางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา หน้า ก - ง วัฒนาพานิช 2518

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ ศ 2517" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91
 ตอนที่ 112, 29 มิถุนายน 2517

พิรพต พุนเจริญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525 175 หน้า อัดสำเนา

พิทยา ขวัญทอง ขวัญของครูเกษตกรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง

ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 110 หน้า อัดสำเนา
 เพ็ญศรี ชุนใช้ การศึกษาเปรียบเทียบขวัญของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสวนกลางและ
 สวนภูมิภาค วิทยานิพนธ์ ค ม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518 72 หน้า อัดสำเนา

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา วิทยานิพนธ์
 ค ม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 216 หน้า อัดสำเนา

ไพศาล ทวีงพานิช วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2523, 203 หน้า อัดสำเนา

ปิญญ์ สาร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516 695 หน้า

มหาวิทยาลัย, ทบวง การสัมมนาฉบับที่สถาบันอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย 25 - 27

มิถุนายน 2523 โรงพิมพ์สมปอง 2523, 105 หน้า

มีลตรี ห่องสกุลกิจ ขวัญของครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียนรัฐบาล

กรมสามัญศึกษา ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 58 หน้า อัดสำเนา

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ตรีกิจการพิมพ์ 2524, 287 หน้า

วิชัย กิสรระ และคนอื่น ๆ ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน 2519

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 98 หน้า อัดสำเนา

เวศ ศรีละมุล ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในการบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชา

ที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2523, 67 หน้า อัดสำเนา

สงวน ช้างสัตว์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญญาณิพนธ์ กศ ม มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 78 หน้า อัดสำเนา

สมนึก แดงเจริญ บรรณาธิการแถลง พัฒนบริหารศาสตร์ 4 8 ตุลาคม 2523

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า

สุทธม ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 48 หน้า อัดสำเนา

อุทัย ทิระญโต ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โรงพิมพ์สุนทรกิจการพิมพ์ 2515 233 หน้า

Applewhite, P.B. Organizational Behavior. New York, Englewood Cliff, Prentice-Hall, 1965. 196 p.

Beach, Dale S. Personnel: The Management People at Work. 2nd ed., New York, The Macmillan Company, 1965. 844 p.

- Best, John W. Research in Education. Prentice-Hall of India (Privates) Limited, 1963. 320 p.
- Casey, Leo M. School Business Administration. New York, The Center for Applied Research in Education, Inc., 1964. 117 p.
- Cronbach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3rd ed., New York, Harper and Row, 1970. 752 p.
- Evans, Martin T. "Managing the New Managers," in Personnel Administration. 34 : 31 - 38, May - June, 1971.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 3rd ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1973. 470 p.
- French, Wendell. The Personnel Management Process Human Resource Administration. Boston, Houghton Mifflin Company, 1964. 432 p.
- Garrette, Henry E. Statistics in Psychology and Education. New York, Feffer and Simons Private, Co., 1967. 491 p.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book, Co., 1955. 416 p.
- Gilmer, B. Von Haller and others. Industrial Psychology. 2nd ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1966. 617 p.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York. McGraw-Hill Book Company, 1973. 681 p.
- Herzberg, F., B. Mausner and B.B. Snyderman. The Motivation to Work. New York, John Wiley and Sons, Inc., 1959. 389 p.
- Kirk, Roger E. Experimental Design: Procedure for the Behavioral Science. Belmont, Books Cole Publishing Co., 1968. 557 p.
- Likert, Rensis. The Human Organization. New York, McGraw-Hill, Inc., 1967. 258 p.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York, Harper and Brothers, 1954. 411 p.
- McGregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise," in William B. Eddy, Behavioral Science and Manager's Role. Washington, D.C., 1960.
- Morse, N.C. and Reimer E. "The Experimental Change of a Major Organizational Variable," Journal of Abnormal and Social Psychology. p. 120 - 129, 1955.

- Myers, M. Scott. Every Employer a Manager: More Meaningful Work Through Job Enrichment. New York, McGraw-Hill Book Company, 1970. 233 p.
- Negro, Fielise B. Public Administration. New York, McGraw-Hill Book, Co., 1969. 463 p.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York, Columbia University, 1955. 179 p.
- Pasuwan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job-Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstract International. 25(11) : 6251A, May, 1973.
- Smith, Henry Clay. Psychology of Industrial Behavior. New York, McGraw-Hill Book Company, 1955. 586 p.
- Stauss, George and Leonard R. Sayless. Personnel: The Human Problem of Management. Englewood Cliffs, New Jersey, 1960. 500 p.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company, 1964. 659 p.
- Walker, Charles R. and Robert H. Guest. The Man on the Assembly Line. Cambridge, Harvard University Press, 1966. 370 p.
- Winer, B.J. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill, 1962. 672 p.
- Yoder, Dale and others. Handbook of Personnel Management and Labour Relation. New York, McGraw-Hill Book Company, 1958. 559 p.
- Zelevnic, Abraham and others. Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Division of Research, Harvard University Press, 1958. 210 p.

ภาคผนวก

ครุฑ

ที่ ทม 1007/0052

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2527

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วทยาเขตเจ้าคุณทหาร วทยาเขต
พระนครเหนือ และวทยาเขตธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 20 ชุด

ด้วย นายวันชัย ธิเศษสุวรรณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังจัดทำปัญญานิพนธ์ เรื่อง
"ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ" ในการนี้ดิฉันได้จัดสร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้น และก่อนที่จะนำ
เครื่องมือไปใช้จริงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือดังกล่าว

เพื่อให้การจัดทำปัญญานิพนธ์ของ นายวันชัย ธิเศษสุวรรณ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
บัณฑิตวิทยาลัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและ
ธุรการในสถาบันนี้ตอบแบบสอบถามของดิฉัน จำนวน 20 คน

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบพระ
ณาธิไมกราธนี

ขอแสดงความนับถือ

วชิรญา บัวศรี

(นางวชิรญา บัวศรี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร 3919884

ครูท

ที่ ทม 1007/0079

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุภูมิวิทย์ 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 10110

20 มกราคม 2527

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จานวน ชุด

ด้วย นายวันชัย วิเศษสุวรรณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ" ในการนี้ดิฉันได้จัดสร้างเครื่องมือในการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อ
ให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวของ นายวันชัย วิเศษสุวรรณ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของ
หน่วยงานนี้ตอบแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลารัลย์ พลกล้า

(นางลารัลย์ พลกล้า)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร 3919884

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ

ด้วยขณะนี้ข้าพเจ้า นายวันชัย วิเศษสุวรรณ กำลังทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ความมุ่งหมายของการทำปริญญานิพนธ์เรื่องนี้ เพื่อศึกษาการทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการ และปัจจัยด้านใดมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมากน้อยกว่ากัน ซึ่งผลของการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในระดับมหาวิทยาลัย และระดับสูงขึ้นไป นำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้ส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้ตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ท่านตอบตรงตามความเป็นจริง เท่านั้นจึงจะทำให้ปริญญานิพนธ์เรื่องนี้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยต่อไป

อนึ่ง ขอเรียนว่าข้อมูลนี้จะไม่มีการกระทบกระทั่งเห็นต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเป็นส่วนตัว ไม่ต้องการทราบเป็นรายบุคคล และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วกรุณาส่งมอบให้แก่ผู้แจกแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้รวบรวมส่งคืนให้แก่ผู้วิจัยต่อไป

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันชัย วิเศษสุวรรณ)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1 โปรดอย่าเขียนชื่อของท่านลงในแบบสอบถาม

2 แบบสอบถามนี้มิได้สร้างขึ้นอย่างแบบทดสอบ จึงไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก

คำตอบทุกข้อ เป็นความคิด เห็นตามความรู้สึกของแต่ละบุคคล และตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องตรงกับหลักวิชาการ หรือตรงกับความรู้สึกของบุคคลอื่น

3 คำว่า "ผู้บังคับบัญชา" ในที่นี้ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ฝ่ายงานบริหาร และธุรการที่ปฏิบัติหน้าที่ในกอง สำนักงานเลขานุการคณะ สำนักงานเลขานุการสถาบัน และสำนักงานเลขานุการสำนัก ให้คำนึงถึงหัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ เลขานุการสถาบัน และเลขานุการสำนัก ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานนั้น สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ เลขานุการสถาบัน และเลขานุการสำนัก ให้คำนึงถึงคณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี

4 แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 60 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5 คำตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ก่อนตอบแบบสอบถามขอความกรุณาให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วจึงกาเครื่องหมายถูกลงในช่องคำตอบทางขวามือของใดของหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง		✓			
00	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา			✓		

ก่อนตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านเอง โดยกาเครื่องหมาย ถูก ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง ในตอนที่เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1 เพศ | () ชาย |
| | () หญิง |
| 2 ระดับการศึกษา | () ต่ำกว่าปริญญาตรี |
| | () ปริญญาตรีหรือสูงกว่า |
| 3 ประสบการณ์ในการทำงาน | () 1 - 5 ปี |
| | () เกินกว่า 5 ปีขึ้นไป |
| 4 ที่ตั้งของวิทยาเขต | () อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร |
| | () อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร |

ตอนที่ 2 ต่อไปนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหาร และธุรการ (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพราะถ้าตอบไม่ครบทุกข้อ แบบสอบถามฉบับนี้จะเสีย นามาริเคราะห์ข้อมูลไม่ได้)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ามีความพอใจและภูมิใจในผลงานที่ปฏิบัติ					
2	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้า					
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง การทำงานที่ปฏิบัติอยู่					
4	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และจูงใจ ให้อยากทำต่อไป					
5	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานโดย มีอิสระ					
6	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีโอกาสได้พบปะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
8	มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนดไว้					
9	การที่มหาวิทยาลัยมีหลายวิทยาเขตทำให้ การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และไม่มี ความคล่องตัว					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกรับผิดชอบและปลอดภัยใน การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
11	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความ พอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
12	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุน และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
13	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา ฝึกอบรม หรือ เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
14	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่รู้จักจบสิ้น ซ้ำ ๆ ซาก ๆ นานาเบื่อหน่าย					
15	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่สำคัญและ แรงกดดัน ให้ทำ					
16	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจในนโยบายการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน					
17	ข้าพเจ้ามีโอกาสนที่จะปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้เสมอ					
18	รายได้ที่ได้รับปัจจุบัน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ปฏิบัติ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	หน่วยงานนี้มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
20	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากข้าราชการฝ่ายอื่นของหน่วยงานนี้					
21	ข้าพเจ้ามีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานที่ผ่านมา					
22	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สนิทสนมชอบพอกับข้าพเจ้า					
23	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่					
24	งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ					
25	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้อับรับผิดชอบ					
26	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
27	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
28	ข้าพเจ้าพอใจในการให้สวัสดิการของหน่วยงานนี้					
29	หน่วยงานนี้ข้าพเจ้าเลือกทำงานตามที่ชอบทำได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและ					
	รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
31	ผู้บังคับบัญชามีความพอใจและชมเชย					
	การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
32	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และมอบหมายงาน					
	พิเศษให้ข้าพเจ้าปฏิบัติ					
33	ในการพิจารณาความดีความชอบในรอบปี					
	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม					
34	งานที่ปฏิบัติสามารถ เลือกวิธีการปฏิบัติ					
	ได้ตามความถนัด					
35	ผู้บังคับบัญชามอบงานที่เหมาะสมกับ					
	ความรู้ความสามารถให้ทำ					
36	ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา					
	ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ถูกต้อง					
	และรวดเร็ว					
37	ผู้บังคับบัญชามีส่วนทำให้ข้าพเจ้าทำงาน					
	สนุก และเพลิดเพลินไม่เบื่อหน่าย					
38	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้น					
39	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอ					
	และสะดวกที่จะนำมาใช้					
40	ข้าพเจ้ามีความ เกรงกลัวต่ออิทธิพล					
	ภายนอกในขณะปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการตำหนิและตักเตือนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
42	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว					
43	ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม					
44	หน่วยงานนี้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
45	ข้าพเจ้าพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
46	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ					
47	ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
48	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะทางสังคมดีขึ้น					
49	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน					
50	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจและสบายใจที่ได้มาปฏิบัติงานอยู่ในกอง หรือสำนักงานนี้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51	ในรอบปีที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผลของการปฏิบัติงานให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามทรง และอื่น ๆ					
52	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง					
53	การพิจารณาความดีความชอบในรอบปีมีเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้					
54	การกำหนดงานมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกัน					
55	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานไว้นั่นเอง					
56	ผู้บังคับบัญชามักจะถือว่าปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัญหาของตนเองด้วย					
57	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
58	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ					
59	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าราชการในหน่วยงานได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๘๐	ข้าพเจ้านึกได้ว่าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จและ ก้าวหน้าดีกว่าเดิม					