

ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาพนธ์

ของ

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์

20 ส.ค. 2535

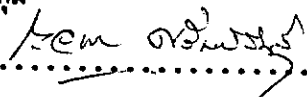
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

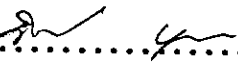
เมษายน 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

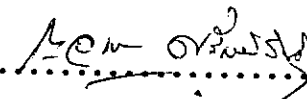
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก  
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

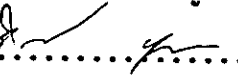
คณะกรรมการควบคุม

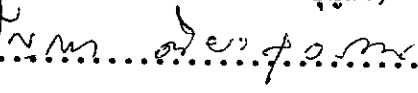
.....  ..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์)

.....  ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภรณ์ บุญส่ง)

คณะกรรมการสอบ

.....  ..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์)

.....  ..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภรณ์ บุญส่ง)

.....  ..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุกัญญา คิยะสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  ..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 8 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2534

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยเพราะได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา ทิยะสุวรรณ เป็นกรรมการในการสอบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมือในการออกแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร แก้วลาย ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประหยัด หาสิตะพันธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณเสริมปัญญา เทียมวัน คุณคาราพร คงจา คุณวัชรินทร์ นุชนาคา คุณประเสริฐ ทองเกตุ คุณเกาหงา ไทยถาวร คุณเสถียร คามิศักดิ์ คุณวราภรณ์ เตชะวัฒนเศรษฐ์ คุณสะอาด กิมอารีย์ และคุณวินัย สัมมาชีพ ที่ได้ช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ คุณกฤษณา พจน์พัฒนากุล คุณสุพจน์ โกสัยส์สวัสดิ์ และเด็กหญิงศุทธิษา โกสัยส์สวัสดิ์ ตลอดจนพี่น้องและหลานทุกคน ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณของบิดามารดา และบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณยิ่งของผู้วิจัย

อังคณา โกสัยส์สวัสดิ์

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ .....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า .....	4
	ความสำคัญของการวิจัย .....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า .....	5
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	9
	ความผูกพันต่อองค์กร .....	21
	ความพึงพอใจในงาน .....	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	33
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร .....	33
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน .....	34
	งานวิจัยในต่างประเทศ .....	36
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า .....	38
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า .....	39
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
	การสร้างเครื่องมือ .....	40

การหาคุณภาพของเครื่องมือ .....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การจัดกระทำกับข้อมูล .....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
ตอนที่ 1 ระดับของความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	50
ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	63
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน .....	65
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน .....	69
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	84
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	84
กลุ่มตัวอย่าง .....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล .....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	85

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	86
อภิปรายผล .....	89
ข้อเสนอแนะ .....	104
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป .....	105
บรรณานุกรม .....	106
ภาคผนวก .....	115
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	215

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนคณาจารย์และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต .....	40
2	ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ..	43
3	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายชื่อ .....	50
4	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายค้ำน .....	52
5	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายชื่อของแต่ละค้ำน .....	53
6	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....	64
7	เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ .....	65
8	เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ .....	66
9	เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ .....	67
10	เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามระดับเงินเดือน .....	68
11	เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุราชการ .....	69

12	เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ .....	70
13	เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ .....	71
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ .....	73
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละค้ำจำแนกตามระดับเงินเดือน .....	74
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านรายได้ของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน	77
17	เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์ที่มีระดับ เงินเดือนแตกต่างกัน .....	78
18	เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละค้ำจำแนกตามอายุราชการ .....	79
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านรายได้ของอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน	82
20	เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน .....	83

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศเพราะเป็นแหล่งที่รวมและผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงทุกสาขา ซึ่งกำลังคนดังกล่าวนี้เองที่จะออกไปเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติ ภารกิจของมหาวิทยาลัยคือ การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดความงอกงามทางปัญญา และคุณภาพแก่บุคคลและสังคม (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2518 : 14) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นหน้าที่สำคัญของมหาวิทยาลัยได้ 4 ประการคือ หน้าที่ในการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 : 18) จึงนับได้ว่ามหาวิทยาลัยมีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาวิชาการ พัฒนาสังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศตลอดมา (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 : ข 145)

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยจัดได้ว่าเป็นบุคลากรกลุ่มที่มีความสำคัญสูงสุด และส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเป็นกลไกอันสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าทั้งในด้านความรู้ ความคิดและการพัฒนาโดยรอบด้านแก่ผู้เรียน หากสถาบันสามารถสร้างสิ่งจูงใจและเสาะแสวงหาอาจารย์ที่มีความพร้อมทางด้านประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และด้านคุณวุฒิมาช่วยในการจัดการศึกษาได้แล้วก็หวังได้ว่ามาตรฐานการศึกษาของสถาบันก็จะสูงยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาออกไปมีคุณภาพและมาตรฐานดีตามไปด้วย (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2514 : 85) แต่ปัจจุบันปรากฏว่าคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐได้มีการเปลี่ยนอาชีพ หันไปประกอบอาชีพอิสระ

และ/หรือไปทำงานอย่างอื่นเพิ่มมากขึ้น (ทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ป. : 57) เนื่องจากหน่วยงานไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในระดับที่สูงพอ ทำให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานน้อยลง ผลงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพลดต่ำลง และก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (กิติมา ปรีดีคิลก. 2529 : 155, Hoy and Miskel. 1982 : 329)

ความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นผลทำให้อาจารย์มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยตลอดไป (Buchanan II. 1974 : 533) การสร้างความผูกพันกับองค์การเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมาย และจะมีผลทำให้บุคคลขององค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์การอีกด้วย (Hall and others. 1970 : 176) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในองค์ประกอบของงาน เช่น ลักษณะงาน รายได้จากงาน ก็เป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันหรือความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่ต้องการจะทำงานอยู่ที่เดิม ไม่อยากย้ายไปที่อื่น (สุจิตรา จรจิตร. 2532 : 112) ดังนั้นความผูกพันกับองค์การและความพึงพอใจในงานของอาจารย์จึงเป็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งตลอดมา อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีความผูกพันกับองค์การเพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งโดยธรรมชาติบุคคลในองค์การย่อมประกอบไปด้วยความต้องการนานาประการ เช่น ต้องการที่จะทำงาน ความปรารถนาที่จะมีทักษะ และความรู้ในการทำงาน ฯลฯ ดังนั้นหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การอันจะมีผลทำให้เขามีความพึงพอใจในงานได้ เขาก็ย่อมจะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้นมาอีกด้วย (March and Simon. 1958; citing Steers and Porter. 1983 : 444) ในขณะเดียวกัน บรรยากาศขององค์การ กระบวนการดำเนินงานขององค์การก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ และความพึงพอใจ

ในงานของบุคลากรในองค์การอีกด้วย (Decotis and Summers, 1987 : 445 - 470) ซึ่งองค์การใดก็ตามหากคนในองค์การไม่พึงพอใจในงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำคุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานเพิ่มขึ้น (Davis and Newstrom, 1985 : 109 - 110) ดังนั้นจะเห็นว่าความผูกพันกับองค์การและความพึงพอใจในงานจึงเป็นตัวนำความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งที่ได้รับการยกฐานะมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517 โดยมีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยโดยทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2517) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้จัดบริการการศึกษาให้แก่ประชาชนทั้งใน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ โดยจัดตั้งวิทยาเขตต่าง ๆ ขึ้น 8 วิทยาเขตคือ วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา บางเขน บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2517 : 1) การดำเนินภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกวิทยาเขตไม่ว่าจะเป็นงานให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง การวิจัย ส่งเสริมวิชาการ การให้บริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต่างก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความตั้งใจ มีความรักและผูกพันกับงานและองค์การในระดับสูงจึงจะทำให้งานของมหาวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จได้

ผู้วิจัยในฐานะที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเวลาถึง 15 ปี และได้มองเห็นความสำคัญของความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง จึงสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อสถาบันของตน โดยเห็นว่าผลการวิจัยครั้งนี้คงจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันมากยิ่งขึ้น

### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันให้มากยิ่งขึ้น อันจะมีผลอย่างสำคัญต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานของอาจารย์ ตลอดจนความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยได้มากยิ่งขึ้น และอาจใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย

## ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแต่ละเรื่องจะศึกษาในขอบข่ายเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 ความผูกพันกับสถาบันจะศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ความห่วงใย ความเต็มใจ ความยินดี ความเสียสละ ฯลฯ ที่อาจารย์มีต่อสถาบันตามแนวคิดของ คุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1960)

1.2 ความพึงพอใจในงานจะศึกษาเกี่ยวกับลักษณะองค์ประกอบของงานและ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวม 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก แบบสอบถามในเรื่องนี้จะใช้ แนวการสอบถามของแฮคแมน และโอลดแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159 - 170-)

### 2. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกวิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลก และ สงขลา จำนวนทั้งสิ้น 1,239 คน

### 3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มประชากร โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน

### 4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์ ซึ่งจำแนกดังนี้

- 4.1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง
- 4.1.2 ระดับเงินเดือน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ
  - 4.1.2.1 ระดับ 4 - 6
  - 4.1.2.2 ระดับ 7 - 8
  - 4.1.2.3 ระดับ 9 ขึ้นไป
- 4.1.3 วุฒิ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
  - 4.1.3.1 ปริญญาตรีหรือปริญญาโท
  - 4.1.3.2 ปริญญาเอก
- 4.1.4 ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - 4.1.4.1 ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์
  - 4.1.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์
- 4.1.5 อายุราชการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
  - 4.1.5.1 ต่ำกว่า 7 ปี
  - 4.1.5.2 7 - 15 ปี
  - 4.1.5.3 มากกว่า 15 ปี
- 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
  - 4.2.1 ความผูกพันกับสถาบัน
  - 4.2.2 ความพึงพอใจในงาน

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันกับสถาบัน หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ห่วงใยและหวังดีต่อสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันมีผลทำให้การแสดงพฤติกรรมต่อ

มหาวิทยาลัยเป็นไปในลักษณะตั้งใจ เต็มใจ จริงใจ และยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าเจริญรุ่งเรือง มีชื่อเสียงดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคมทั่วไป

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชื่นชม สมหวังของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานในมหาวิทยาลัย

2.1 ลักษณะงาน หมายถึง ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

2.2 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน เงินตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความมั่นใจในการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตลอดไป ด้วยความสมัครใจ โดยแน่ใจได้ว่าจะไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และจะมีความเจริญออกงามในตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนผลตอบแทนที่ดีที่จะได้รับจากการทำงานในมหาวิทยาลัย

2.4 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกระดับตั้งแต่ระดับแผนกวิชา ภาควิชา คณะวิชา สำนัก สถาบัน ตลอดจนถึงระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งมีอำนาจในการปกครอง ดูแลและพัฒนาทั้งงานและบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง อาจารย์และบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงานและหรือที่คบหาสมาคมกันอยู่เป็นประจำหรือเป็นครั้งคราวในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.6 อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง บริเวณมหาวิทยาลัย ตัวอาคาร ห้องพัก ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และห้องอื่น ๆ ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ และการมีชีวิตอยู่ในมหาวิทยาลัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวกสบายและน่าภาคภูมิใจ

3. สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของอาจารย์ ได้แก่

3.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชายและเพศหญิง

3.2 ระดับเงินเดือน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.2.1 ระดับ 4 - 6

3.2.2 ระดับ 7 - 8

3.2.3 ระดับ 9 ขึ้นไป

3.3 วุฒิ แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

3.3.1 ปริญญาตรี หรือปริญญาโท

3.3.2 ปริญญาเอก

3.4 ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

3.4.1 ศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

3.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

3.5 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ศรัณครินทรวิโรฒ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.5.1 ต่ำกว่า 7 ปี

3.5.2 7 - 15 ปี

3.5.3 มากกว่า 15 ปี

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อสนับสนุนงานวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกตามลำดับดังนี้

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ความผูกพันต่อสถาบัน และความพึงพอใจในงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - งานวิจัยในประเทศ
  - งานวิจัยในต่างประเทศ

### 1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารงานในองค์การทั้งที่เป็นองค์การทางราชการและองค์การธุรกิจเอกชน จะต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายอย่าง จึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งในเรื่องนี้ กรีนวูด (Greenwood, 1965 : 74) ได้เน้นถึงปัจจัยสำคัญในการบริหารไว้ว่า ทรัพยากรในการบริหารควรจะมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ อำนวยหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะอาดต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (Srinakharinwirot University) เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีอธิการบดี ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าอธิบดีเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเป็นกฎหมายรองรับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่เดิมคือวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้เริ่มผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีทางการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2496 ขึ้นมาบัณฑิตทางการศึกษาในปีการศึกษา 2499 และได้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดมาจนได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517 ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถจัดการศึกษาและประสาทปริญญาในสาขาต่าง ๆ ได้กว้างขวาง และในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับดังจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตชั้นคุณวุฒิปดhitทางการศึกษาได้เป็นแห่งแรกของประเทศไทย ในปีการศึกษา 2517 ณ วิทยาเขตประสานมิตร บัณฑิตระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาออกไปต่างก็ได้ไปประกอบอาชีพเป็นครูอาจารย์ และนักบริหารการศึกษาที่ทำประโยชน์ให้แก่วงการศึกษไทยในระดับต่าง ๆ กันอยู่ทั่วประเทศตลอดมาจนกระทั่งปัจจุบันนี้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีลักษณะแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นคือ มีวิทยาเขตต่าง ๆ ตั้งกระจายกันอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ รวม 7 วิทยาเขต โดยมีศูนย์กลางการบริหารงานอยู่ที่วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งมีอธิการบดีของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานประจำอยู่ ส่วนวิทยาเขตอื่น ๆ แต่ละวิทยเขตนั้นมีรองอธิการบดีของแต่ละวิทยาเขตเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่บริหารงานในวิทยเขตนั้น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเพื่ออธิการบดีมอบหมาย การบริหารงานของมหาวิทยาลัยแห่งนี้จึงมีลักษณะเป็นการประสานงาน และเป็นการกระจายอำนาจให้แต่ละวิทยาเขตได้ดำเนินการบริหารงานของแต่ละวิทยเขตด้วยตนเองเป็นประการสำคัญ สำหรับวิทยาเขตต่าง ๆ ทั้ง 7 วิทยาเขต ได้แก่

1. วิทยาเขตประสานมิตร ตั้งอยู่ที่สุขุมวิท 23 กรุงเทพมหานคร มีจำนวนอาจารย์ รวมทั้งสิ้น 754 คน โดยมี ศาสตราจารย์ 11 คน รองศาสตราจารย์ 109 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 229 คน และอาจารย์ 405 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) มีจำนวนนิสิต 4,265 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิปดhit 5 สาขา คือ สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา และสาขาการอุดมศึกษา หลักสูตร

การศึกษามหาบัณฑิต 23 วิชาเอก คือ การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การอุดมศึกษา การบริหารการศึกษา จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา การวัดผลการศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาพิเศษ (สาขาผู้มีความบกพร่องทางการได้ยิน) จิตวิทยาพัฒนาการ บรรณารักษศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาศาสตร์การศึกษา ศิลปศึกษา ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ศึกษา พลศึกษา สุขศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต 3 สาขาวิชา คือ สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สาขาฟิสิกส์ และสาขาเคมีชีวภาพ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต 1 สาขาวิชา คือ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศ และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 สาขาวิชา คือ การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษานั้น ในระดับบัณฑิตศึกษามี 4,133 คน ระดับปริญญาตรี 18,249 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

2. วิทยาเขตปทุมวัน ตั้งอยู่ที่ถนนอังรีนงต์ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2498 มีจำนวนอาจารย์ 131 คน โดยมีศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 7 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 25 คน และอาจารย์ 98 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) จำนวนนิสิตมีทั้งสิ้น 403 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต การศึกษามหาบัณฑิต ศิลปศาสตรบัณฑิต ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มี 4,468 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

3. วิทยาเขตบางเขน ตั้งอยู่ถนนแจ้งวัฒนะ บางเขน กรุงเทพมหานคร เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2512 มีจำนวนอาจารย์ 105 คน โดยมีรองศาสตราจารย์ 13 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 31 คน และอาจารย์ 61 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์บัณฑิต ศิลปศาสตรบัณฑิต ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มี 6,813 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

4. วิทยาเขตมหาสารคาม ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2511 อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนอาจารย์ 121 คน โดยมีศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 13 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 31 คน และอาจารย์ 76 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2534) จำนวนนิสิตมีทั้งสิ้น 1,385 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต รวม 7 วิชาเอก คือ การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การบริหารการศึกษา บรรณารักษศาสตร์ ภาษาไทย ชีววิทยา และวิทยาศาสตร์ศึกษา และหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต 2 สาขาวิชา คือ ไทยคดีศึกษา และ บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศ ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษานั้น ระดับบัณฑิตศึกษา มี 264 คน ระดับปริญญาตรีมี 1,385 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

5. วิทยาเขตบางแสน ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 อยู่ในอำเภอเมือง จำนวนชลบุรี มีจำนวนอาจารย์ 258 คน โดยมีรองศาสตราจารย์ 33 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 71 คน และอาจารย์ 154 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) จำนวนนิสิตมีทั้งสิ้น 2,610 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต รวม 6 วิชาเอก คือ การบริหารการศึกษา การประถมศึกษา จิตวิทยาการแนะแนว วิทยาศาสตร์ศึกษา พลศึกษา และชีววิทยา ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษานั้น ระดับบัณฑิตศึกษามี 441 คน ระดับปริญญาตรีมี 10,241 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

6. วิทยาเขตพิษณุโลก เปิดเมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2510 อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวนอาจารย์ 120 คน โดยมีศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 20 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 48 คน และอาจารย์ 51 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2533) เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต รวม 7 วิชาเอก คือ การบริหารการศึกษา จิตวิทยา การแนะแนว ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ศึกษา ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษานั้น ในระดับบัณฑิตศึกษา มี 357 คน ระดับปริญญาตรี มี 8,557 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

7. วิทยาเขตสงขลา ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา มีจำนวนอาจารย์ 126 คน โดยมีศาสตราจารย์ 2 คน รองศาสตราจารย์ 13 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 30 คน และอาจารย์ 81 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2534) จำนวนนิสิตมีทั้งสิ้น 1,366 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532) เปิดสอนหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต รวม 3 วิชาเอก คือ การอุดมศึกษา การบริหารการศึกษา และภาษาไทย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต 1 สาขาวิชา คือ ไทยคดีศึกษา ส่วนจำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา ในระดับบัณฑิตศึกษามี 222 คน ระดับปริญญาตรีมี 6,813 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นคณะ สำนัก และสถาบันต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. คณะพลศึกษา ประกอบด้วย 3 ภาควิชา คือ ภาควิชาพลศึกษา ภาควิชานันทนาการ และภาควิชาสุขศึกษา

2. คณะมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย 7 ภาควิชา คือ ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาดุริยางคศาสตร์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ ภาควิชาภาษาตะวันตก ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก ภาควิชาภาษาศาสตร์ และภาควิชาศิลปวัฒนธรรม

3. คณะวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ ภาควิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ ภาควิชาเคมี ภาควิชาชีววิทยา ภาควิชาฟิสิกส์ ภาควิชาวาริชศาสตร์ (เฉพาะวิทยาเขตบางแสน) และภาควิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

4. คณะศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาพิเศษ ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา และภาควิชาหลักสูตรและการสอน

5. คณะสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ ภาควิชาบริหารธุรกิจ ภาควิชาประวัติศาสตร์ ภาควิชาภูมิศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และภาควิชาสังคมวิทยา

6. คณะแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย 17 ภาควิชา คือ ภาควิชาอายุรศาสตร์ ภาควิชา  
 ศัลยศาสตร์ ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ภาควิชารังสีวิทยา ภาควิชาพยาธิวิทยา  
 ภาควิชาวิสัญญีวิทยา ภาควิชาออร์โทปิดิกส์ ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชศาสตร์ ภาควิชาจักษุ-โสต-  
 ศอ-นาสิก-ลาริงส์วิทยา ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม ภาควิชานิติเวชศาสตร์ ภาควิชา  
 กายวิภาคศาสตร์ ภาควิชาจุลชีววิทยา ภาควิชาเภสัชศาสตร์ ภาควิชาชีวเคมี และภาควิชาสรีรวิทยา  
 ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตประสานมิตร และคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล

7. บัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิต  
 ศึกษา ควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ชั้นบัณฑิตศึกษา ให้เป็นไป  
 ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยบริหารงานอยู่ที่วิทยาเขต  
 ประสานมิตร และมีรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย บริหารงานอยู่ที่วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก  
 วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา บัณฑิตวิทยาลัยมีหน้าที่ควบคุมดูแลดำเนินงานเกี่ยวกับ  
 การศึกษาชั้นบัณฑิตศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ดังนี้ คือ ระดับปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต 6 สาขา และ  
 ระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต 30 สาขา ระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต 3 สาขา ระดับ  
 ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต 3 สาขา และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 สาขา

8. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ รับผิดชอบงานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ ให้บริการ  
 ทางวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาและเผยแพร่งานวิจัยทั้งในประเทศและ  
 ต่างประเทศ ให้ความร่วมมือกับบัณฑิตวิทยาลัยผลิตบัณฑิตตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขา  
 การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตประสานมิตร

9. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา รับผิดชอบงานด้านการวิจัย และสร้างแบบ  
 ทดสอบมาตรฐาน สอน อบรม และให้บริการวิชาการในด้านการทดสอบและการประเมินผลการศึกษา  
 นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์รวมแบบทดสอบต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำนักนี้ไม่มีการผลิตบัณฑิต  
 โดยตรง แต่ให้ความร่วมมือกับคณะและบัณฑิตวิทยาลัยในการผลิตมหาบัณฑิตและคุณวุฒิบัณฑิตสาขาต่าง ๆ  
 ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตประสานมิตร

10. สำนักหอสมุดกลาง จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นศูนย์วิชาการ และศูนย์บริการ โสตทัศนวัสดุทางการศึกษา ให้บริการด้านการเรียน การสอน การศึกษาค้นคว้า และการวิจัยของ คณาจารย์ ข้าราชการและนิสิตทุกระดับในทุกวิทยาเขต ตลอดจนผลิตคู่มือที่ช่วยในการสืบค้น และ การใช้ทรัพยากรวิชาการด้วย สำนักหอสมุดกลางนี้ไม่มีการผลิตบัณฑิตโดยตรง แต่ให้ความร่วมมือกับ บัณฑิตวิทยาลัย และคณะต่าง ๆ ผลิตบัณฑิตทุกระดับ นอกจากสำนักหอสมุดกลางที่วิทยาเขตประสานมิตร แล้วยังมีหอสมุดวิทยาเขตตั้งอยู่ในทุกวิทยาเขต

11. สถาบันทัศนคติศึกษา จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำนุบำรุง อนุรักษ์และพัฒนา วัฒนธรรมภาคใต้ และยังเป็นศูนย์กลางศึกษาค้นคว้า และวิจัยวัฒนธรรมพื้นบ้านภาคใต้ เป็นแหล่งกลาง ในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ เพื่อให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณค่าทางภาคใต้ ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตสงขลา

12. คณะเทคโนโลยี จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตในสาขา วิทยาศาสตร์ประยุกต์และเทคโนโลยี เพื่อดำเนินการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างงานในชนบทและสร้างอุตสาหกรรมที่เหมาะสม กับการพัฒนาวัตถุดิบหรือ ทรัพยากรของประเทศให้มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ และเพื่อบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยการเผยแพร่ ความรู้ ให้คำแนะนำ และสนับสนุนทางวิชาการสาขาเทคโนโลยีต่าง ๆ แก่บุคคลผู้สนใจทั่วไป ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตมหาสารคาม

13. สำนักวิทยบริการ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นแหล่งกลางบริการทางวิชาการ อย่างกว้างขวางและทั่วถึงแก่ชุมชนในท้องถิ่น แหล่งกลางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาและเทคโนโลยี พัฒนาชุมชน แหล่งพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากร สังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ เป็นศูนย์เอกสารอีสานและวัสดุกองจกหมายเหตุแห่งชาติ เป็นแหล่งรวบรวมข้อสนเทศสำหรับการศึกษาค้นคว้าในทุกรูปแบบ เป็นแหล่งสนเทศเคลื่อนที่เข้าถึง ชุมชนในชนบทในทุกรูปแบบ เป็นแหล่งข้อมูลที่สามารถนำไปช่วยการวางแผนพัฒนาภูมิภาค และเพื่อ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตมหาสารคาม

14. สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นศูนย์กลาง การศึกษา การทำนุบำรุงและการวิจัยทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อ สนับสนุน อนุรักษ์ สร้างเสริม ประสานงาน เผยแพร่ และบริการวิชาการด้านศิลปะและวัฒนธรรม แก่ชุมชน และเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี วิชาเอกศิลปศึกษา ปริญญาโท วิชาเอกไทยคดีศึกษา และวิชาเอกประวัติศาสตร์-ศิลปะ ตั้งอยู่ ณ วิทยาเขตมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีสภามหาวิทยาลัย อันประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการ สำนัก เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง กับให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน และไม่เกิน 9 คน เป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย และให้รองอธิการบดีคนหนึ่ง เป็นเลขานุการ สภามหาวิทยาลัย นายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิให้มีวาระ การดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ ควบคุม ดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจ หน้าที่ดังนี้

1. ออกข้อบังคับและวางระเบียบของมหาวิทยาลัย
2. พิจารณาหลักสูตรวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา

ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

3. จัดหาวิธีการให้กิจการของมหาวิทยาลัยเจริญยิ่งขึ้น
4. อนุมัติให้ปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง อนุปริญญา และประกาศนียบัตร
5. เสนอการจัดตั้ง ยุบรวม และเลิก คณะบัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน สำนัก และภาควิชา
6. พิจารณาการรับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสถาบันวิชาการชั้นสูง เข้าสมทบ ในมหาวิทยาลัย หรือเลิกบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบันวิชาการชั้นสูง ที่สมทบในมหาวิทยาลัย

7. พิจารณาการแต่งตั้ง และถอดถอนอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี

ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าภาควิชา ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

8. จัดวางระเบียบเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย

9. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้คำแนะนำหรือดำเนินการในกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517) นอกจากนี้ให้มี อธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยมีรองอธิการบดี ฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบตามที่อธิการบดีจะมอบหมาย รองอธิการบดีมีทั้งหมด 7 ฝ่าย คือ

1. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
3. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
4. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
5. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
6. รองอธิการบดีฝ่ายต่างประเทศ
7. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2517)

ตามที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า อธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานของ มหาวิทยาลัย โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ในการเข้าสู่ตำแหน่งของอธิการบดีนั้น มหาวิทยาลัยมีระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. 2527 ซึ่งระบุสาระสำคัญไว้ว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งอธิการบดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้จบปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย หรือได้ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ซึ่งสภามหาวิทยาลัย รับรอง หรือได้ปริญญาและได้ทำการสอนในมหาวิทยาลัย หรือในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น

ซึ่งสภามหาวิทยาลัยรับรอง รวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการ สภามหาวิทยาลัยมาแล้ว รวมเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี ก็ต้องมีศักยภาพทางด้านความเป็นผู้นำ ศักยภาพทางด้านการบริหาร และความเป็นผู้ยอมรับ ในวงการต่าง ๆ อีกด้วย การดำเนินการ สรรหาอธิการบดี จะกระทำเมื่อตำแหน่งอธิการบดีว่างลง หรือก่อนที่อธิการบดี ซึ่งดำรงตำแหน่ง อยู่จะพ้นวาระไม่น้อยกว่า 90 วัน โดยให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้สมควร ดำรงตำแหน่งอธิการบดี และคณะกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงของผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะดำรงตำแหน่งอธิการบดีเพียง 1 ชื่อ แล้ว เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำเสนอกราบบังคมทูล เพื่อทรง พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยต่อไป

สำหรับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นการบริหารแบบแบ่งเป็นหลายวิทยาเขต โดยมีศูนย์กลางการบริหารงานอยู่ในส่วนกลาง อันได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งมีอธิการบดีเป็น ผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองอธิการบดี 7 ฝ่าย ทำหน้าที่ประสานงานและช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย สำหรับคณะต่าง ๆ ของวิทยาเขตประสานมิตร จะมีคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบ งานภายในคณะ และมีหัวหน้าภาควิชาทำหน้าที่บริหารงานของภาคและช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ของ คณะ ตามที่คณบดีกำหนดและ/หรือมอบหมาย ส่วนวิทยาเขตอื่น ๆ นอกจากนี้ จะมีรองอธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชา ทำหน้าที่เทียบเท่าอธิการบดี และมีรองคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานภายในคณะของตน เทียบเท่ากับคณบดีของวิทยาเขตประสานมิตร สำหรับภาควิชาต่าง ๆ ของวิทยาเขต มีหัวหน้าภาควิชา ทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ของภาค เช่นเดียวกับหัวหน้าภาควิชาของวิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งเป็น ศูนย์กลางบริหารของมหาวิทยาลัย

อาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีภาระหน้าที่สำคัญที่สุด ที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปกครองดูแล และการให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติและ ควบคุมงานศึกษา ค้นคว้า หรือทำการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาชีพและเรื่องอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ที่จะต้องให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และช่วยทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้แก่ชุมชนอีกด้วย ทั้งนี้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างระดับกัน จะมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันดังนี้

ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ คือ สอนวิชาการ หรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิตทางค้ำนวิชาการและกิจการนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีหน้าที่สอนวิชาการ หรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้า อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทั้งทางค้ำนวิชาการ และกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (ที่ หม 0202/ว.2 8 สิงหาคม 2533)

อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นผู้มีโอกาสที่จะสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การขอให้มีการประเมินประสิทธิภาพการสอน การเสนอผลงานวิชาการอื่น ๆ เช่น งานวิจัย งานเขียนตำรา เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีการสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และให้มีโอกาสไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเป็นเวลารั้งถึงหนึ่งปีเต็มอีกด้วย สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะได้รับการปรับวุฒิและเงินเดือนให้สูงขึ้นได้อย่างรวดเร็วตามเกณฑ์ที่กำหนด เพราะสามารถปรับระดับและขั้นเงินเดือนให้สูงขึ้นได้โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกเพื่อนเลื่อนระดับและขั้นเงินเดือนสูงขึ้นเหมือนกับข้าราชการในหน่วยราชการอื่น ๆ

จากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรประเภทต่าง ๆ สำหรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด หากขาดบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพแล้ว

ไม่ว่าจะจัดระบบบริหารให้ดีเพียงใด มีเงินหรือวัสดุมากน้อยเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้งานขององค์กรนั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี (ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. 2517 : บทนำ) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร วิธีการที่นักบริหารจะผสมผสานจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมนใจกันปฏิบัติงานที่ค้ำชูวิธีหนึ่งนั้น คือการสร้างขวัญให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์กร (นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์. 2528 : 26) ขวัญเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ภายในของบุคคล การที่บุคคลจะเกิดขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำนั้น สิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรมีความสำคัญมาก ถ้าองค์กรใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก ๆ บุคคลย่อมเกิดขวัญในการทำงานดี (ชวน เตียวสกุล. 2521 : 25) ซึ่งการจูงใจในที่นี้ก็คือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กร อยากทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจ ยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้้องค์การมีความก้าวหน้าเจริญรุ่งเรือง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก หากบุคคลในองค์กรมีขวัญและมีสิ่งจูงใจที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อองค์กรหลายประการดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 341 - 342) สรุปไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมนใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร
3. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
6. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ภูมิใจและศรัทธาในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

โดยลักษณะที่กล่าวมาแล้วชี้ให้เห็นว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากบุคคลในองค์การมีขวัญและมีสิ่งจูงใจที่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์การ บุคคลจะมีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่น ตั้งใจ ชยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ มีความรู้สึกจงรักภักดีและผูกพันกับองค์การตลอดไป

## 2. ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคนดังนี้

ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1970 : 176) มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและยังมีผลทำให้บุคคลในองค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกับองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์การไปในทางบวก และความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ นอกจากนั้นจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

บุชานัน (Buchanan II. 1974 : 533) ใ้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Portés and others. 1974 : 604) ได้ชี้ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การว่าจะต้องมีการแสดงออกในมี 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น สเตียร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การอยู่ 3 ประการ คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ความสำเร็จ อายุ และการศึกษา
  2. คุณลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่า ความมีอิสระในการทำงาน
  3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่ม การพึงพาได้จากองค์การ
- จากงานวิจัยนี้พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ได้สรุปว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้นร่วมงานมีการการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่จะส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีความสามารถสูงเพียงไรก็ตาม หากปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การทำงานก็จะไม่สำเร็จด้วยดี ดังนั้นผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นกำลังสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ ดูแล ปรับตัวให้เข้ากันได้ เพื่อให้ร่วมงานกันได้ดี ตามที่ฟีดเลอร์ กลีเมอร์ และลินดา (Fiedler, Chemer and Linda. 1976 : 36) ได้ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดีและช่วยให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมรับว่าจะเป็นผู้ตามการให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดและจะปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ล้มเหลวได้ (Fiedles and Garcia. 1987 : 52) และพิฟฟ์เบอร์ และเฟลส์ (Pfiffner and Fels. 1964 : 4) ยังได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์กร อันมีเงื่อนไขจากพลังขับเคลื่อนหลายด้านด้วยกัน ถ้าสิ่งแวดล้อมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ก็ย่อมจะเกิดอุปนิสัยความสัมพันธระหว่างบุคคลหรือจะช่วยให้เกิดสภาวะสมคูลย์ได้ นอกจากนี้ควรมีการสำรวจทัศนคติของคนในองค์กรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ผลการสำรวจจะช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อนโยบาย การตัดสินใจ และการดำเนินงาน ยิ่งไป

กว่านั้นการสำรวจทัศนคติจะทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำไปปรับปรุงแบบของการเป็นผู้นำ การจูงใจ และการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากสมาชิกในองค์การอีกด้วย (สมยศ นาวิการ. 2522 : 36 - 37) วัตสัน (Watson, 1976 : 4 - 7) ยังได้ให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจของครูอาจารย์ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 1. การยกย่องสรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ 2. ปกป้องครูอาจารย์ในกรณีที่มีความขัดแย้งกับนักเรียนและผู้ปกครอง 3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป 4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบการทำงานของครูอาจารย์ 5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหารโรงเรียน และสามารถใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติการกิจ และ 6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูอาจารย์

2. เพื่อนร่วมงาน ในการทำงานนั้นเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมให้การทำงานของบุคคลเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลว ดังนั้นการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลเต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจ อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและเกิดผลดีแก่องค์การเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานย่อมจะทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น และความไว้วางใจสูงแก่บุคคลอื่น ๆ ทั่วทั้งองค์การ สถานการณ์เช่นนี้จะมีผลทำให้ความนึกคิด ความร่วมมือเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ง่าย ดังนั้นทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก อรุณ รักรธรรม (2522 : 102 - 103) ในองค์การที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อกันนั้นเพื่อนร่วมงานจะสร้างความสัมพันธ์กันฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ่นการปฏิบัติงานของกลุ่มและแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ใต้อาณทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พுகจากกันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ลักษณะความสัมพันธ์เช่นนี้ย่อมจะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี (เสถียร เหลืองอร่าม. 2527 : 206)

3. อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ในที่นี้ หมายถึง บริเวณมหาวิทยาลัย ตัวอาคาร ห้องพัก ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ และห้องอื่น ๆ ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อการเรียนการสอน และยังมีผลทำให้บุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงควรที่จะออกแบบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ให้ดำเนินไปด้วยความสะดวกราบรื่น อันจะช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การได้ (Castaldi, 1969 : 107) ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่าความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันกับงาน และองค์การมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ

สำหรับพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลที่ทำให้ทราบถึงความผูกพันกับสถานะนั้น คุณและวอลล์ (Cook and Wall, 1980) กล่าวว่าไว้ว่าสามารถดูได้จากลักษณะต่อไปนี้

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจ จริงใจ ยินดีเสียสละที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและเจริญรุ่งเรืองขององค์การ
3. ความภักดี (Loyalty) หมายถึง ความหวังดี การเทิดทูนและยึดมั่นในองค์การ ตลอดจนความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

## ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน (กิติมา ปรีดีติลล. 2529 : 331) ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (Davis and Newstrom. 1985 : 109) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ และต้องทำความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ดังนั้นการวางใจเพียงครั้งเดียวแล้วใช้ตลอดไปย่อมไม่ได้ผลจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (Davis and Newstrom. 1985 : 110)

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้รับความสนใจที่จะศึกษาอย่างกว้างขวาง และมีผู้นิยามความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมาย เช่น พาร์คเตอร์ และโอกลาสบี (Parker and Oglasby. 1972 : 173) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและบรรยากาศในการทำงาน แต่กู๊ด (Good. 1973 : 320) กลับอธิบายไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

ส่วน โวลแมน (Wolman. 1979 : 283) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข อิ่มเอมใจ เมื่อความต้องการหรือการจูงใจของคนได้รับการตอบสนอง

นอกจากนี้ สตรัส และเชลส์ (Strouss and Sayles. 1980 : 3) ยังได้กล่าวไว้ อีกว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบพอในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน นั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ กิลเมอร์ ยังกล่าวไว้ว่า หัตถ์คคิตที่คัก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ความพอใจในการทำงานก่อให้เกิดขวัญดี ความพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในซึ่งได้แก่ การจูงใจ และองค์ประกอบภายนอก ซึ่งออกมาในรูปที่เห็นได้ เช่น รางวัล เป็นต้น (Glimer. 1971 : 253) นักบริหาร บางกลุ่มแยกความหมายของ "ขวัญและกำลังใจ" ไว้ว่า เป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพอใจในการทำงาน มีความหมายรวมถึง ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีหัตถ์คคิตที่คัก่องานและมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ เป็นต้น (Applewhite. 1965 : 8) บลัม และเนเยเลอร์ (Blum and Noyler. 1968 : 365) ได้อธิบายความหมายไว้เช่นเดียวกันว่า หัตถ์คคิตที่คัก่องานก่อให้เกิดความพอใจในงาน ความพอใจก่อให้เกิดขวัญดี และให้ความหมายความพอใจในการทำงานว่า เป็นผลรวมของหัตถ์คคิตต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน

จากคำนิยามความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกหรือหัตถ์คคิตที่คัก่องานที่ทำและมีความสุขที่ได้ทำงาน อันมีผลทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นสำคัญ

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลที่จะปฏิบัติงานเอง หน่วยงาน ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ตลอดจน

สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นี้ได้มีผู้ให้รายละเอียดที่น่าสนใจ ดังนี้

เซเลนิก (Zelesnik . 1958 : 40) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน คือ รางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

กิลเมอร์ (ศรีเรือน โทศลวัฒน์. 2527 : 21 - 22; อ้างอิงมาจาก Glimér . 1966 : 279 - 283) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกที่น่าเชื่อถือไว้วางใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งชายและหญิงมักจะมีความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยนี้ จะมีเพิ่มมากขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

4. ค่าจ้างหรือรายได้ ซึ่งหมายถึง เงินหรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยชนิดนี้ผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง

5. ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ทำ องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขาค้นคิด หรือตามความสามารถ เขาย่อมจะเกิดความพอใจในการทำงาน

6. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจุบันนี้มีส่วนสำคัญที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ โดยผู้ปฏิบัติงานหญิงมักจะมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับคน องค์ประกอบนี้ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ และมีความสัมพันธ์กับอายุ และระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อนิเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญต่อผู้ชายและผู้ที่แต่งงานแล้วมากกว่า

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดของกิลเมอร์นี้มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของล็อก (Locke, 1984 : 103 - 109) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1. ลักษณะงานที่ทำ 2. ค่าจ้างหรือรายได้ 3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4. สภาพการทำงาน 5. การบังคับบัญชา และ 6. องค์การและการบริหาร

ฟรายด์ แลนเดอร์ และพิกเกิล (Fried Lander and Pickle, 1968 : 195) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอใจเพียงของอุปกรณ์ในการทำงาน และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความพอใจเพียงของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายค้ำนบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอใจของการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง และความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการ ว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจ และความสนใจในการกินคืออยู่ที่ของคนงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงาน

เฟรนช์ (French. 1964 : 28 - 31) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใด จะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของเขาเองว่า งานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและ

เพิ่มคุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

ส่วน เซอร์สเบอร์ก (Sergiovanni and Carver, 1980 : 112; citing Herzberg, 1968) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับจะเกิดแรงจูงใจ มุ่งมั่น และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า และ 6. ความเจริญเติบโตในอนาคต

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. การบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. สภาพการทำงาน 5. เงินเดือน 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9. สถานภาพของอาชีพ 10. ความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ *อ.ว.น.ก.*

นอกจากนี้ กิเซลลี (Ghiselli, 1955 : 430 - 433) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือ ระดับของอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน คุณภาพของการบังคับบัญชา และคูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31 - 32) ได้แบ่งปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ทำงานที่น่าสนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงานเหมาะสม มีความสะดวกในการไป-กลับ ตลอดจนการมีสวัสดิการอื่น ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ <sup>อัตรา</sup>

นอกจากนั้นความพึงพอใจในงานยังมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องการที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นตลอดไป ซึ่งในเรื่องนี้จากการศึกษาและวิจัยของ Layman W. Porter และ Richard M. Steers (1975) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการออกจากงานและการขาดงาน

1. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากลาออกจากงาน เนื่องจากมีความไม่พอใจในงานและไม่สามารถได้รับในสิ่งที่คาดหวัง แต่ถ้าผู้สมัครงานใหม่ได้รับทราบสิ่งแวดล้อมของงานตามสภาพที่เป็นจริง รวมทั้งความยากในการทำงานก่อนที่เขาจะถูกบรรจุเข้าทำงาน บุคคลเหล่านั้นจะสามารถปรับความคาดหวังได้ซึ่งจะเป็นการลดการลาออก

2. ค่าจ้างและการให้ความสำคัญความชอบจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

3. แบบของการนิเทศงาน (Supervisory Style) เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการลาออกจากงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานจะชอบหัวหน้างานที่มีลักษณะเป็นมิตร รู้จักชมเชย การปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ขนาดของหน่วยงานจะมีผลต่อการลาออกจากงานและการขาดงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและการลาออกจากงานมากนัก

5. การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากงาน แต่ไม่ใช่ทุกหน่วยงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานบางคนมีความต้องการในด้านความคิดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ค่อยสูงนัก

6. การขาดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ลักษณะงานนั้นจะเป็นแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจ รวมทั้งความคับข้องใจและความขัดแย้งภายในบุคคลด้วย

7. ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระ และการไม่ได้รับฝึกหัดจะสัมพันธ์กับการลาออกจากงานและการหยุดงาน

นอกจากนั้น ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 79) ยังได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและสามารถป้องกันการขาดงานและเปลี่ยนงานได้โดยการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นให้ได้

\* สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้นผู้วิจัยได้รับมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานของ แฮคแมน และโอลธัม (Hackman and Oldham. 1975 : 157 - 170) ซึ่งเป็นแบบวัดความรู้สึกรับชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องาน โดยพิจารณาใน 6 ด้าน คือ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันกับองค์การ

มาร์ช และมันนารี (March and Mannari. 1977 : 57 - 75) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ได้แก่ สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

เอ็งเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 - 14) ได้ศึกษาความผูกพัน  
 ต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์  
 ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าชาย

ออสติน (Austin. 1984 : 432-A) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย  
 โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน  
 และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่ง  
 เป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการ  
 มีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษา  
 ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการของ  
 องค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน  
 และทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจงานเป็นตัวทำนาย การเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

บราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัย  
 ด้านชีวสังคมที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย  
 โอเรกอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมี  
 นัยสำคัญ

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน

### งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานมีมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

มัญญ บัญเชิก (2519 : 125 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการ  
 ปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้

เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือ นโยบายการนิเทศ ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า และความมั่นคงของการบริหาร

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 50 - 51) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 สรุปผลการวิจัยได้ว่า ข้าราชการครูในเขตการศึกษา 9 มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระดับสูง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเงินเดือน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือและรับผิดชอบ

กล้า ทองขาว (2523 : 52 - 55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอิทธิพลมากน้อยตามลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ สถานภาพและการได้รับการยอมรับ สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนทางด้านการศึกษาจากชุมชน และสัมพันธภาพระหว่างคณะอาจารย์

ณรงค์ ประชาเศษสุวรรณ (1985 : 1828-A) ได้ศึกษาที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชนของไทย พบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์เอง คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ
2. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับการยอมรับ

3. อาจารย์มีความเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ
4. ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัจจัยก้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ

เวศ ศรีละมุล (2523 : 34 - 35) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครุภาคใต้พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครุภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อจำแนกลักษณะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่อยู่ภายใต้หัวหน้าคณะวิชาแบบต่าง ๆ นั้น มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมรภูมิ ชวัญคุ้ม (2530 : 74 - 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัยระดับปานกลาง และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน

### งานวิจัยในต่างประเทศ

ซมิดท์ (Schmidt. 1975 : 7583-A) ได้ทำการวิจัยความพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความพอใจเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นเกือบทุกปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกเว้นความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยก้ำจุน ผู้บริหารไม่พอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

จากการวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

ความพึงพอใจงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน

บราวน์ (Brown. 1978 : 2384-A) ได้ทำการวิจัยและพบว่าลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

สโตนท์ (Stolt. 1978 : 598-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ลำดับชั้นความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์" ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของสังคม คำสรรเสริญ และความเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ปัจจัย โดยเฉพาะลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงาน

ฮาสซิมิ (Hashemi. 1985 : 1141-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโสหรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัยมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน

กรุนบวม (Grunnbaum. 1987 : 1401-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตำแหน่งวิชาการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน

1. ระดับรองศาสตราจารย์มีความสนใจในค่านิยมคิทธิเริ่ม ความสัมพันธ์กับลูกน้อง และนโยบายด้านบุคลากร
2. ส่วนระดับอาจารย์และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนใจต่อรางวัลการชมเชย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานด้านนิเทศ ความมั่นคงในงาน และการมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

อัลมาซบูบ (Almelsboob. 1987 : 1402-A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประเทศซาอุดีอาระเบียพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

พีแวน (Foeman. 1988 : 2977-A) พบว่าการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของลูกน้อง

กริสสัน และคูริค (Glisson and Durick. 1988 : 61) พบว่าผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์การ

#### สมมุติฐานของการศึกษากันคว่า

1. ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกันมีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกัน
3. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือ
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการหาค่ากับข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ คณาจารย์ คือ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 7 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลก และสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 1,239 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้มาจากการสุ่มประชากรตามข้อ 1.1 โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ตามขนาดที่เกรซี และมอร์แกนกำหนดไว้ (Krejcie and Morgan. 1970 : 602) ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนคณาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนคณาจารย์	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ประสานมิตร	501	120
ปทุมวัน	64	15
บางเขน	107	26
บางแสน	204	49
พิษณุโลก	119	29
มหาสารคาม	118	28
สงขลา	126	30
รวม	1,239	297

## 2. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันที่อาจารย์มีต่อมหาวิทยาลัย แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแบบสอบถามซุกของคุก และวอลล์ (Cook and Wall . 1981) ซึ่งได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คำถามมีทั้งในทางบวกและทางลบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแบบสอบถามซุกของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham . 1975 : 159 - 170) ซึ่งได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งตามถึงความพึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ อันได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก คำถามมีทั้งในทางบวกและทางลบ

### 3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรงและการทดสอบความเชื่อมั่น

3.1 หาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 กระทำโดยขอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาแก้ภาษา เนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบและสามารถครอบคลุมกับเรื่องที่ต้องศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้

3.2 นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9159

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในวิทยาเขตประสานมิตร ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับวิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตสงขลา ได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้ากองธุรการวิทยาเขต เป็นผู้แจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

#### 5. การจัดกระทำกับข้อมูล

5.1 นำแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้คืนมาทั้งฉบับมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบ แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนไว้ ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 297 ฉบับ ใ้คืนคืนมา 283 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.29 และเมื่อนำมาจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ปรากฏผลดังตาราง 2

5.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ เฉพาะตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 สำหรับการตอบข้อความในทางบวกตามระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยมาก ตามลำดับ และให้คะแนนกลับเป็น 1, 2, 3, 4, 5 สำหรับข้อความที่เป็นลบ

5.3 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ เฉพาะตอนที่ 3 มาตรวจให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 สำหรับการตอบข้อความในทางบวกตามระดับ พอใจอย่างยิ่ง พอใจมาก พอใจปานกลาง ไม่พอใจ ไม่พอใจอย่างยิ่ง ตามลำดับ และให้คะแนนกลับเป็น 1, 2, 3, 4, 5 สำหรับข้อความที่เป็นลบ

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>			
	ชาย	153	54.1
	หญิง	130	45.9
	รวม	283	100.0
<u>วุฒิ</u>			
	ปริญญาเอก	57	20.1
	ปริญญาโทหรือปริญญาตรี	226	79.9
	รวม	283	100.0
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>			
	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์	57	20.1
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์	226	79.9
	รวม	283	100.0
<u>ระดับเงินเดือน</u>			
	ระดับ 4 - 6	80	28.3
	ระดับ 7 - 8	163	57.6
	ระดับ 9 ขึ้นไป	40	14.1
	รวม	283	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>อายุราชการ</u>		
ต่ำกว่า 7 ปี	46	16.3
7 - 15 ปี	94	33.2
มากกว่า 15 ปี	143	50.5
รวม	283	100.0

จากตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบ จำแนกได้ดังนี้

เพศ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 อาจารย์ที่เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9

วุฒิ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีวุฒิปริญญาเอก มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาตรี มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 อาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 79.9

ระดับเงินเดือน อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ

อายุราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 อาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์มาดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

6.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามแต่ละข้อ แต่ละด้านรวม 6 ด้าน ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตามแนวของเบสท์ (Best. 1978 : 174) ดังนี้

### ความผูกพันกับสถาบัน

1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสถาบันระดับน้อยมาก
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสถาบันระดับน้อย
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสถาบันระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสถาบันระดับมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อสถาบันระดับมากที่สุด

### ความพึงพอใจในงาน

1.00 - 1.50	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างยิ่ง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ไม่พอใจ
2.51 - 3.50	หมายถึง	พอใจปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	พอใจอย่างมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	พอใจอย่างยิ่ง

6.2 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แต่ละข้อและรายด้านตามองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เพื่อการกระจายของคะแนน

6.3 นำค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมานำเสนอในรูปตาราง พร้อมทั้งคำอธิบายประกอบ

6.4 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดย

6.4.1 ใช้ F-test (Anova) แบบ One-way Analysis of Variance หรือการวิเคราะห์แบบทางเดียว (One-Way Classification) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม

6.4.2 ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ใช้ F-test ที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่อีกครั้งหนึ่งโดยใช้วิธี Studentized q-Statistic แบบ Newman-Keuls Method

6.5 หากความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

6.6 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นรายงานการวิจัย และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และหาข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปแบบ SPSS<sup>x</sup> (Statistical Package for Social Science Version x) ทั้งหมด

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 7.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

#### 7.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย

#### 7.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 7.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.2.1 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t -test

7.2.3 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Classification) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้ Student Newman-Keuls Method

### 7.3 สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์

หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

### 7.4 สถิติสำหรับตรวจสอบเครื่องมือ

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเป็นยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Square
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับของความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่ง  
ทางวิชาการ และอายุราชการ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่ง  
ทางวิชาการ และอายุราชการ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ระดับของความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ระดับของความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ (N = 283)

ข้อ	ความผูกพันกับสถาบัน	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.20	0.82	มาก
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น	2.75	1.21	ปานกลาง
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย	3.98	0.89	มาก
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่นี่	3.62	0.88	มาก
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.14	0.82	มาก
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ	4.12	0.64	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันกับสถาบัน	$\bar{X}$	S	ระดับ ความผูกพัน
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่	3.45	1.05	ปานกลาง
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้	3.60	1.08	มาก
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	4.47	0.60	มาก
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.13	0.81	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.88	0.46	มาก

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความรู้สึกของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อข้อความต่าง ๆ ที่แสดงถึงความผูกพันกับสถาบันโดยรวมทุกข้อแล้ว ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความผูกพันกับสถาบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏว่าอาจารย์ได้แสดงความรู้สึกที่แสดงถึงความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก ในประเด็นต่อไปนี้ คือ อาจารย์มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก อาจารย์ก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่มหาวิทยาลัย อาจารย์มีความรู้สึกที่ว่า

เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และไม่ว่าอาจารย์จะทำงานเรื่องใด ๆ อาจารย์จะนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเสมอ อาจารย์จะยินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ทำนั้นเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย อาจารย์มีความรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ แต่ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ก็ไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย และจะไม่แนะนำให้เพื่อนสนิทมาทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้ ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่อาจารย์แสดงความรู้สึกในระดับปานกลางนั้น ได้แก่ การที่อาจารย์รู้สึกได้ถึงแม้ว่าอาจารย์จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน อาจารย์ก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ แต่ก็ยังมีบางครั้งที่อาจารย์ก็อยากจะออกจากการทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้เพื่อไปทำงานที่อื่น

ตาราง 4 ระดับของความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามรายค้าน (N = 283)

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	x	s	ระดับความพึงพอใจ
1.	ลักษณะงาน	3.47	0.46	ปานกลาง
2.	รายได้	3.14	0.83	ปานกลาง
3.	ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.45	0.67	ปานกลาง
4.	ผู้บังคับบัญชา	3.33	0.80	ปานกลาง
5.	เพื่อนร่วมงาน	3.65	0.62	มาก
6.	อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.94	0.63	ปานกลาง
	รวม	3.28	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงาน โดยรวมทุกด้านแล้ว พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงานเป็นรายด้าน ปรากฏว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อีก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ระดับของความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อของแต่ละด้าน (N = 283)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	x	s	ระดับความพึงพอใจ
	ก. <u>ด้านลักษณะงาน</u>			
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายหรือน่าทำ	3.70	0.93	มาก
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.98	0.77	มาก
3.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.47	1.16	ปานกลาง
4.	ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานพิเศษของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ	3.78	1.03	มาก
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.90	0.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	s	ระดับความ พึงพอใจ
6.	งานที่ข้าพเจ้าทำช่วยเสริมประสบการณ์ในการทำงาน มากขึ้น	4.04	0.75	มาก
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	4.23	0.69	มาก
8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรเสมอ	2.89	1.03	ปานกลาง
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบบิ้นซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย	2.57	0.97	ปานกลาง
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าไม่อยากทำงาน	2.82	1.59	ปานกลาง
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัวในการทำงาน	2.73	0.93	ปานกลาง
	รวม	3.47	0.46	ปานกลาง
12.	ช. <u>ค่านายได้</u> รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถหรือ ปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.21	1.07	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความ พึงพอใจ
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.33	1.07	ปานกลาง
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายอย่างปกติ	3.33	1.13	ปานกลาง
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับ บุคคลอาชีพอื่นส่วนใหญ่ที่มีวุฒิเดียวกัน	2.98	1.18	ปานกลาง
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษ ของมหาวิทยาลัย	2.60	1.05	ปานกลาง
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับเงินช่วยเหลือ ค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	3.37	1.06	ปานกลาง
	รวม	3.14	0.83	ปานกลาง
	ก. <u>ความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>			
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.55	0.90	มาก
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมหรือ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.62	0.98	มาก
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลัง รับผิดชอบอยู่	3.88	0.78	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความ พึงพอใจ
21.	ข้าพเจ้านับใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไป ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	3.32	0.98	ปานกลาง
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้ากว่า ที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	3.06	0.97	ปานกลาง
23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.28	1.03	ปานกลาง
	รวม	3.45	0.46	ปานกลาง
ง.	<u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u> (ที่ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)			
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.68	0.80	มาก
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.52	0.95	มาก
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำที่ดีจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.44	1.00	ปานกลาง
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เกิดความ คล่องตัวในการทำงานแก่ข้าพเจ้าและเพื่อน ๆ ร่วมงาน	3.29	1.07	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความ พึงพอใจ
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.22	1.05	ปานกลาง
29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเสมอ	3.35	0.99	ปานกลาง
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.30	0.99	ปานกลาง
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า (ข้อต่อไปนี้อ้างถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับ)	3.23	1.04	ปานกลาง
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ	3.00	0.97	ปานกลาง
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชาที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.45	1.06	ปานกลาง
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	3.42	0.99	ปานกลาง
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับมหาวิทยาลัย	3.04	1.11	ปานกลาง
	รวม	3.33	0.80	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S	ระดับความ พึงพอใจ
	จ. <u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>			
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้า	3.65	0.61	มาก
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าจัดได้ว่าเป็นเพื่อน ร่วมงานที่ดี	3.84	0.72	มาก
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	3.84	0.74	มาก
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานเป็นอย่างดีอยู่เสมอ	3.60	0.83	มาก
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.87	ปานกลาง
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการปรึกษาหารือกันทั้งในด้าน การปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	3.51	0.91	มาก
	รวม	3.65	0.62	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S	ระดับความ พึงพอใจ
	<b>ฉ. <u>ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u></b>			
42.	มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับให้ข้าพเจ้าได้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	2.96	1.10	ปานกลาง
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.79	1.07	ปานกลาง
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับการเรียนการสอน	2.56	0.99	ปานกลาง
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า	2.95	1.12	ปานกลาง
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีจำนวนเพียงพอ	2.44	0.90	ไม่พอใจ
47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	2.52	0.96	ปานกลาง
48.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ข้าพเจ้า	4.09	0.67	มาก
49.	อาคารเรียน อาคารห้องสมุด อาคารปฏิบัติการและหน่วยบริการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสมและสะดวกในการเดินทางติดต่อ	3.62	0.88	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	s	ระดับความ พึงพอใจ
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัยมีลักษณะ ที่ชัดเจนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.78	1.01	ปานกลาง
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน	2.64	0.95	ปานกลาง
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสม กับที่เป็นสถานบันอุดมศึกษา	2.68	0.96	ปานกลาง
53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ได้ใช้ อย่างสะดวกสบาย	2.91	1.11	ปานกลาง
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัย	3.27	0.94	ปานกลาง
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของมหาวิทยาลัยของเรา	2.88	1.01	ปานกลาง
	รวม	2.94	0.63	ปานกลาง
	รวมทุกด้าน	3.28	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบต่าง ๆ แต่ละด้านแล้ว พบว่า

ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อแล้ว ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวไว้เป็นรายข้อแล้วพบว่า ประเด็นที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความท้าทายของงานและชนิดของงานที่ทำอยู่ การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานพิเศษของมหาวิทยาลัย การที่ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่อาจารย์มีอยู่ ส่วนลักษณะงานในประเด็นที่เหลือ ได้แก่ โอกาสที่อาจารย์สามารถใช้ความคิดริเริ่ม การที่อาจารย์สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การที่มหาวิทยาลัยมีแผนงานและมีการกำหนดความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ ความไม่ซ้ำซากน่าเบื่อของงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความคล่องตัวในการทำงาน นั้น อาจารย์มีความพึงพอใจในประเด็นเหล่านี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบางครั้งเหมือนกันที่ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ทำให้อาจารย์รู้สึกไม่อยากทำงานอยู่บ้างในระดับปานกลางไม่ถึงขั้นรุนแรงมาก

ด้านรายได้ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อและเป็นรายข้อแล้วพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในรายได้ที่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประเด็นต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ในแต่ละรายข้อที่อาจารย์พึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็นนั้น ได้แก่ รายได้ที่อาจารย์ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติ การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในแต่ละปี ค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายและนำพอใจเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่ผู้ทำมีวุฒิเดียวกัน นอกจากนี้อาจารย์ยังมีความพอใจในระดับปานกลางที่มหาวิทยาลัยให้บริการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ ค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วอีกด้วย

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อแล้วปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

อยู่ในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วปรากฏว่า อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากในเรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาเพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ส่วนประเด็นอื่น ๆ อันได้แก่ ความมั่นใจที่จะได้เลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเทียบกับการไปทำงานอื่น และความมั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนั้น อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อแล้วปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วปรากฏว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในด้านนี้ในระดับมากอยู่ 2 ประเด็น คือ ในเรื่องที่อาจารย์ได้รับการยอมรับและได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ส่วนในข้ออื่น ๆ ได้แก่ การสนับสนุนหรือการให้คำแนะนำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม การรับฟังข้อคิดเห็นหรือคำเสนอแนะ การติดตามการปฏิบัติงาน การให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคลิกภาพและความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชานั้น อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อันมีผลโดยสรุปทำให้อาจารย์รู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาทุกระดับ คือ ทั้งในระดับภาควิชา ระดับคณะวิชา และระดับมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อแล้ว ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้รู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ นอกจากนี้ความร่วมมือที่เพื่อนอาจารย์ให้กับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี และการมีการปรึกษาหารือร่วมกันในหมู่อาจารย์อยู่เสมอ ก็เป็นเรื่องที่อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พึงพอใจมาก ส่วนข้อที่อาจารย์พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏว่ามีอยู่เพียงเรื่องเดียว ได้แก่ ความสม่ำเสมอของเพื่อนร่วมงานในการให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกข้อแล้วปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 เรื่อง คือ เรื่องที่มหาวิทยาลัยได้ให้ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินแก่อาจารย์ และความสะดวกที่อาจารย์ได้รับในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ อันเกิดจากการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารหอสมุด และอาคารอื่น ๆ ที่วางระยะไว้อย่างเหมาะสม ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เรื่องความเหมาะสมของโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับใช้ในการทำงาน เรื่องความเพียงพอของตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดที่สำหรับใช้ในการศึกษาค้นคว้า ความเพียงพอของห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน บรรยากาศของห้องสมุดที่ต้องมีลักษณะเหมาะสมเพื่อการศึกษาค้นคว้า ความน่าอยู่น่าทำงานของอาคารสถานที่ และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสภาพห้องเรียนที่น่าเรียนการสอน ความเหมาะสมในการวางผังอาคารสถานที่ ความสะดวกสบายในการใช้ห้องน้ำห้องส้วม ตลอดจนความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ตลอดจนเวลาที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ส่วนในเรื่องความเพียงพอของอุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนความสะดวกที่จะนำมาใช้นั้น อาจารย์รู้สึกไม่พอใจหรือไม่ค่อยจะพึงพอใจนัก ซึ่งสรุปรวมแล้วทำให้อาจารย์มีความรู้สึกพึงพอใจในอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	r
ด้านลักษณะงาน	.64**
ด้านรายได้	.28**
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	.52**
ด้านผู้บังคับบัญชา	.51**
ด้านเพื่อนร่วมงาน	.39**
ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	.32**
รวมทุกด้าน	.57**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 แสดงว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันกับสถาบันมากที่สุด และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับสถาบันเป็นอันดับรอง ๆ ลงมาตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์มีดังตาราง 7 - 11  
ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนก  
ตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S	t
ชาย	153	3.94	0.43	2.53*
หญิง	130	3.80	0.49	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิง มีความผูกพันกับสถาบัน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์เพศชายมีความผูกพันกับสถาบัน  
มากกว่าอาจารย์เพศหญิง

ตาราง 8 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S	t
ปริญญาตรีหรือปริญญาโท	226	3.84	0.45	-2.73**
ปริญญาเอก	57	4.02	0.42	

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโทกับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความผูกพันกับสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก

ตาราง 9 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S	t
ศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์	57	3.98	0.41	1.91
ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์	226	3.85	0.47	

จากตาราง 9 พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ กับ อาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามระดับเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	.77	0.38	1.82
ภายในกลุ่ม	280	59.37	0.21	
รวม	282	60.14		

จากตาราง 10 พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.35	1.64
ภายในกลุ่ม	280	59.45	0.21	
รวม	282	60.14		

จากตาราง 11 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี, ระหว่าง 7 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์มีดังตาราง 12 - 20 ต่อไปนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	เพศ				t
		ช (N=153)		ญ (N=130)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	ความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.50	0.46	3.42	0.46	1.55
2.	ความพึงพอใจในรายได้	3.21	0.85	3.05	0.81	1.63
3.	ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.51	0.72	3.38	0.61	1.66
4.	ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	3.35	0.80	3.30	0.80	0.52
5.	ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.57	3.59	0.66	1.46
6.	ความพึงพอใจในอาคารสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก	2.97	0.65	2.90	0.60	0.97
	รวม	3.33	0.50	3.23	0.51	1.50

จากตาราง 12 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานทั้งที่กล่าวโดยรวมทุกองค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบหรือแต่ละด้านของงาน ทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	วุฒิ				
		ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N=226)		ปริญญาเอก (N=57)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	ความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.43	0.45	3.60	0.48	-2.42*
2.	ความพึงพอใจในรายได้	3.66	0.80	3.04	0.95	1.02
3.	ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.44	0.67	3.49	0.71	-0.46
4.	ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	3.30	0.79	3.46	0.85	-1.36
5.	ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.61	0.60	3.79	0.67	-1.99*
6.	ความพึงพอใจในอาคารสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก	2.93	0.63	2.95	0.62	0.24
	รวม	3.27	0.53	3.35	0.53	-1.13

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโทกับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจในงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโทในด้านลักษณะงานและด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านที่	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ				t
		ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N=57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N=226)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	ความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.54	0.48	3.45	0.45	1.43
2.	ความพึงพอใจในรายได้	3.28	0.76	3.10	0.85	1.44
3.	ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.54	0.64	3.43	0.68	1.08
4.	ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา	3.43	0.75	3.30	0.81	1.08
5.	ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.66	3.62	0.60	1.34
6.	ความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.94	0.64	2.93	0.63	0.04
	รวม	3.36	0.50	3.26	0.51	1.24

จากตาราง 14 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ กับอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ มีความพึงพอใจในงาน ทั้งโดยรวมองค์ประกอบทุกด้านและในองค์ประกอบแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละด้าน  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ด้านที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.36	1.74
	ภายในกลุ่ม	280	58.59	0.21	
	รวม	282	59.32		
2. รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	7.04	3.52	5.22*
	ภายในกลุ่ม	280	188.96	0.67	
	รวม	282	196.00		
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	4.21	2.10	4.73*
	ภายในกลุ่ม	280	124.57	0.44	
	รวม	282	128.78		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.51	1.26	1.98
	ภายในกลุ่ม	280	177.81	0.63	
	รวม	282	180.32		

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.16
	ภายในกลุ่ม	280	106.41	0.38	
	รวม	282	107.29		
6. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.03
	ภายในกลุ่ม	280	112.48	0.40	
	รวม	282	112.50		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.72
	ภายในกลุ่ม	280	71.29	0.25	
	รวม	282	72.17		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 กับกลุ่มที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และกับกลุ่มที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ทั้ง

3 กลุ่ม มีความพึงพอใจด้านรายได้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจด้านรายได้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายกลุ่ม จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่ม โดยใช้วิธี Newman-Keul ปรากฏผลดังตาราง 16 - 17

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านรายได้ของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	4-6	7-8	9 ขึ้นไป
		2.92	3.17	3.41
4 - 6	2.92	-	0.25*	0.49*
7 - 8	3.17			0.24
9 ขึ้นไป	3.41			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 มีความพึงพอใจในด้านรายได้แตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และยังคงแตกต่างกับอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 มีความพึงพอใจในด้านรายได้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป แต่ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจดังกล่าวระหว่างกลุ่มที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 กับกลุ่มที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของ  
อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	7-8	4-6	9 ขึ้นไป
			3.35	3.58
7 - 8	3.35	-	0.23*	0.27
4 - 6	3.58			0.04
9 ขึ้นไป	3.62			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างไปจากกลุ่มอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 ส่วนอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 กลุ่มหนึ่ง และอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป กับอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 อีกกลุ่มหนึ่ง ทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละด้าน  
จำแนกตามอายุราชการ

ด้านที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.52	2.52
	ภายในกลุ่ม	280	58.27	0.21	
	รวม	282	59.32		
2. รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2	9.40	4.70	7.05*
	ภายในกลุ่ม	280	186.59	0.67	
	รวม	282	195.99		
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	3.18*
	ภายในกลุ่ม	280	125.92	0.45	
	รวม	282	128.78		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.70	0.85	1.33
	ภายในกลุ่ม	280	178.62	0.64	
	รวม	282	180.32		

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.20	0.53
	ภายในกลุ่ม	280	106.88	0.38	
	รวม	282	107.29		
6. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	0.81
	ภายในกลุ่ม	280	111.86	0.40	
	รวม	282	112.50		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	1.26
	ภายในกลุ่ม	280	71.53	0.26	
	รวม	282	72.17		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี และกับกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจด้านรายได้ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างของความพึงพอใจด้านรายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 19 - 20

ตาราง 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านรายได้ของอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน

อายุราชการ				
	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 7 ปี	7 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		2.82	3.04	3.30
ต่ำกว่า 7 ปี	2.82	-	0.22	0.48*
7 - 15 ปี	3.04			0.26*
มากกว่า 15 ปี	3.30			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านรายได้แตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านรายได้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจดังกล่าวในระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี กับกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี

ตาราง 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของ  
อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน

อายุราชการ	x̄	7 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	ต่ำกว่า 7 ปี
			3.38	3.43
7 - 15 ปี	3.38	-	0.05	0.30*
มากกว่า 15 ปี	3.43			0.24*
ต่ำกว่า 7 ปี	3.67			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการ  
มากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าแตกต่างไปจากอาจารย์ที่มี  
อายุราชการต่ำกว่า 7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 -  
15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความ  
ก้าวหน้าน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี แต่ไม่พบความแตกต่างของความพึงพอใจ  
ดังกล่าว ระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี กับกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า  
15 ปี

## บทที่ 5

## สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ รัศมีเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 7 วิทยาเขต จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ 1 ฉบับ ถามเกี่ยวกับความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนามาจากแบบสอบถามชุดของคุณ และวอลล์ และของแฮกแมน และโอลแฮม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามแล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้น

จึงได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9159 แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยได้กระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเฉพาะวิทยาเขตประสานมิตร สำหรับวิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตพิษณุโลก และวิทยาเขตสงขลานั้น ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้ากองธุรการวิทยาเขตเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 297 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 283 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.29 ของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การคำนวณค่าสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โปรคักโมเมนต์ และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านอื่น ๆ อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา รายได้ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ตอนที่ 2 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏว่า

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ ปรากฏว่า

1. อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2. โดยอาจารย์เพศชายมีความผูกพันกับสถาบันสูงกว่าเพศหญิง

2. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกกับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2. โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความผูกพันกับสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก

3. อาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ กับอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2.

4. อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2.

5. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี อาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2.

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬานกคามสถานภาพส่วนตัว ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ ปรากฏว่า

1. อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในงานทั้งโดยรวมทุกด้านและรายด้าน คือ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3.

2. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกกับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความพึงพอใจในงานโดยรวมทุกด้านและด้านรายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะงานและด้านเพื่อนร่วมงาน โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท

3. อาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ กับอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ มีความพึงพอใจทั้งโดยรวมทุกด้านและรายด้าน คือ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3.

4. อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละรายด้านของงานแล้ว ปรากฏความแตกต่างในประเด็นต่อไปนี้

4.1 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 มีความพึงพอใจในด้านรายได้ น้อยกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 และอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 9 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 7 - 8 มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า น้อยกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับ 4 - 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี อาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในแต่ละรายด้านของงานแล้ว ปรากฏความแตกต่างในประเด็นต่อไปนี้

5.1 อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านรายได้น้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าน้อยกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 จากผลการศึกษาระดับความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของรายข้อเพียง 2 ข้อเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ ข้อที่ 2 ที่ว่า ในบางครั้งอาจารย์อยากจะทำงานที่อื่น และข้อ 7. ที่ว่า แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

การที่ปรากฏผลเช่นนี้คงจะเนื่องมาจากว่าอาจารย์รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถาบันระดับสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับ และถือว่ามีเกียรติเป็นที่ยกย่องนับถือแก่บุคคลและ

วงการทั่ว ๆ ไป นอกจากนั้นการทำงานในมหาวิทยาลัยนั้นค่อนข้างจะเป็นงานที่มีอิสระเสรีเป็น  
 อย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานในบรรยากาศเช่นนี้ย่อมรู้สึกสบายใจและสนุกกับการทำงาน นอกจากนี้  
 การทำงานในฐานะผู้สอนคนอื่นนับเป็นงานที่จะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการสอน  
 ในระดับปริญญาและระดับบัณฑิตศึกษานั้น อาจารย์ผู้สอนยิ่งจะต้องศึกษาค้นคว้าอย่างมากอยู่ตลอด  
 อีกด้วย ทำให้อาจารย์ต้องพัฒนาตนเอง และตกอยู่ในภาวะที่จะต้องบังคับตนเองให้มีความก้าวหน้า  
 ในทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา เหตุการณ์เช่นนี้เมื่อเวลาผ่านไปนานเข้า อาจารย์แต่ละคนก็ค่อย ๆ  
 เริ่มรู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีเงินเดือนและมีตำแหน่งหน้าที่  
 สูงขึ้นอีกด้วย เหตุการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับ  
 สถาบันของตนมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้นับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดีที่พบว่าอาจารย์ของมหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒมีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามก็ควรที่ทางมหาวิทยาลัย  
 จะได้อาใจใส่พัฒนาความรู้สึกดังกล่าวให้เกิดกับอาจารย์ให้ได้มากยิ่งขึ้น เพราะย่อมจะมีผลทำให้อาจารย์  
 ยินดีที่จะร่วมมือ ท่วมเท และเสียสละ เพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยได้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบในงาน  
 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านปรากฏว่า องค์ประกอบ  
 ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุดได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา  
 ได้แก่ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา รายได้ และอาคารสถานที่และ  
 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากผล  
 การวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นอย่างมาก ทั้งนี้  
 อาจจะเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ได้ทำงานคลุกคลีร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานที่ได้  
 ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้และวุฒิภาวะสูง จึงทำให้รู้จักที่จะปรับตัว  
 ให้เข้ากันได้โดยไม่มีปัญหา นอกจากนี้จากผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบข้อสนับสนุนที่แสดงว่าอาจารย์ใน  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือกันดี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน  
 ยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน มีการปรึกษาหารือกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความกระตือรือร้น ชักชวนกันทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ยิ่งทำให้ อาจารย์รู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงทำให้อาจารย์ มีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรที่จะหาวิธีการ สนับสนุนเพื่อให้อาจารย์มีความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานให้อยู่ในระดับนี้หรือให้มากกว่านี้ตลอดไป ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้อาจารย์มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยเจริญรุดหน้า และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยปรากฏว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ในรายชื่อย่อยแล้วพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึก ว่า งานที่ทำอยู่นั้นไม่เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ใช้ความคิดริเริ่มมากนัก เป็นงานที่มีลักษณะ ไม่จบสิ้น ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่ายอยู่มาก และในบางครั้งก็มีความรู้สึกวาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยนั้น ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่า อาจารย์มีความพอใจอย่างมากที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้ได้รับ ประสพการณ์เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังปรากฏว่า มีความพอใจอยู่มากในลักษณะงาน และความท้าทายของงานที่ทำ จากผลที่ปรากฏจึงควรที่มหาวิทยาลัยจะได้พิจารณหาแนวทางและ วิธีการที่จะปรับและจัดระเบียบการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานของอาจารย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์นั้น ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นงานปฏิบัติในหน่วยงานราชการ ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วนับว่า เป็นงานที่มีความมั่นคงอยู่มาก ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนไม่มากเท่ากับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เอกชน แต่การรับราชการก็มีผลในระยะยาว เพราะเมื่อเกษียณอายุราชการไปแล้วก็มีเงินบำเหน็จ บำนาญพอที่จะเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต สำหรับความก้าวหน้านั้นก็มีความเป็นไปได้ว่าในตำแหน่งหน้าที่ การงานอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ว่าอาจารย์จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ

การที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไปอย่างรวดเร็วนั้น อาจารย์จะต้องทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่า แต่การทำผลงานทางวิชาการนั้นก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากอาจารย์บางคนก็มีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ทางมหาวิทยาลัย กำหนด นอกจากนี้อาจารย์ยังมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ลาไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน วิชาความรู้และประสบการณ์ให้สูงขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามทุนของมหาวิทยาลัยหรือทุนที่ได้รับการสนับสนุนมาจากที่อื่นก็มักจะไม่เพียงพอสำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่ที่ต้องการจะไปศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อนึ่งปรากฏว่ามีอาจารย์ส่วนหนึ่งที่มีอายุมากและรับราชการมานาน ไม่ค่อยมีความต้องการที่จะลาไปศึกษาต่อเนื่องจากมีเงินเดือนสูงอยู่แล้ว และคิดว่าตนเองใกล้เกษียณอายุราชการอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังมีอาจารย์อีกส่วนหนึ่งที่ต้องการลาไปศึกษาต่อต่างประเทศ แต่ก็มีปัญหาว่าไม่สามารถสอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะต้องใช้ในการศึกษาต่อ คงจะเนื่องมาจาก เหตุผลที่กล่าวมาที่ทำให้ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง

ในค่านับกับบัญชีนั้น ผลการวิจัยปรากฏว่าอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องนี้เมื่อพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ในรายชื่อย่อยแล้วพบว่า องค์ประกอบของงานที่อาจารย์มีความพึงพอใจมากมีอยู่เพียง 2 องค์ประกอบเท่านั้น ได้แก่ การที่อาจารย์ได้รับการยอมรับ และได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ส่วนองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ เช่น ในเรื่อง บุคลิกภาพและความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชา การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน การจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน การคุ้มครอง และติดตามการปฏิบัติงานของอาจารย์ ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาที่ปรากฏจากรายชื่อย่อยที่กล่าวมาแล้ว ยังอาจจะเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีโอกาที่จะได้พบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาแทบทุกระดับ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ต่างคนต่างก็มีหน้าที่ต่างกันคนละอย่าง ทำให้ไม่มีเวลาพอที่จะพบปะกันอย่างเป็นทางการส่วนตัว ตลอดจนการประชุมเพื่อร่วมกันทำงานต่าง ๆ ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยกับอาจารย์ก็มีความน้อยมาก ทำให้ไม่ค่อยได้พบเจอกันบ่อยนักหรือแทบจะเรียกได้ว่าไม่ได้พบกันเลยก็มีสำหรับผู้บริหารบางคนบางระดับ ด้วยเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ดังกล่าวนี้ คงจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในองค์กรประกอบด้านนี้มีไม่ถึงระดับมาก นอกจากนี้ในการได้มาซึ่งบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนั้น แม้จะได้อาจารย์โดยวิธีการเลือกตั้ง ซึ่งมองดูเหมือนกับเป็นวิธีการประชาธิปไตยเต็มรูปแบบ ซึ่งการจะมีผลดีต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างมาก แต่โดยความเป็นจริงแล้วกลับปรากฏว่าเมื่อเหตุการณ์ยิ่งเนิ่นนานมา ยิ่งทำให้เกิดการแตกแยกเป็นฝักเป็นฝ่าย อันมีผลทำให้อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่รู้สึกไม่พึงพอใจต่อวิธีการดังกล่าว และทำให้อาจารย์มีความรู้สึกพึงพอใจในผู้บังคับบัญชามาก ถ้าบุคคลที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นบุคคลที่ตนสนับสนุน แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลได้รับเลือกเข้ามาเป็นคนที่ตนรู้สึกว่า เป็นฝ่ายอื่นก็จะเกิดความไม่พึงพอใจเป็นอย่างมาก ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่เช่นนี้ทำให้ปรากฏว่าการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยในบางสมัยของอธิการบดีบางคน จะมีผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพียงบางกลุ่ม และก็จะมีความไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชาก็จะไม่ช่วยเหลือ หุ้มเห หรือไม่ให้ความร่วมมือมากนัก ซึ่งสภาพการณ์เช่นนี้ย่อมมีผลเสียต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก สมควรที่จะได้รับพิจารณาแก้ไขปรับปรุงวิธีการได้มาซึ่งผู้บริหารแต่ละคน แต่ละระดับ ให้มีความน่าเชื่อถือต่อไปให้มากที่สุด

ในด้านรายได้ ผลการวิจัยปรากฏว่าอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นต่าง ๆ เป็นรายข้อย่อยแล้วปรากฏว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในทุกรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด กล่าวคืออาจารย์รู้สึกพึงพอใจในรายได้ที่เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติ พอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่าย และมีความพอใจในเงินเดือนเมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่น นอกจากนี้ยังพอใจในระบบค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษ ตลอดจนการบริการในเรื่องเงินค่าช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลที่รวดเร็วและสะดวกสบาย ซึ่งความพอใจในเรื่องทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น การที่เป็นเช่นนี้คงเนื่องมาจากว่าจากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้นั้น

ค่าครองชีพของคนไทยเราเพิ่มสูงขึ้นมากทำให้อาจารย์ซึ่งเป็นข้าราชการต้องพยายามใช้จ่ายอย่างประหยัด ซึ่งถึงแม้กระนั้นก็ยังปรากฏว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นผู้หนี้สินซึ่งเป็นผลจากการวิจัยของควงกมล ขาวละเอียค (2529 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้ยังเห็นได้ชัดว่า เงินเดือนของอาจารย์ที่เป็นข้าราชการเมื่อเทียบกับเงินเดือนของบุคคลที่ทำงานด้านธุรกิจนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก โดยอาจารย์มีเงินเดือนต่ำกว่า โดยเฉพาะอาจารย์ที่เพิ่งเข้ารับราชการในระดับเงินเดือนขั้นต้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะทำให้ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบของงานด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าหากอาจารย์มีความรู้สึกต่อรายได้เป็นอยู่อย่างนี้โดยไม่มีใครสามารถช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นไปอีกได้ก็น่าเป็นห่วงว่าความรู้สึกพึงพอใจในงานซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันกับสถาบันก็คงจะลดน้อยถอยลง อันอาจจะทำให้เกิดการลาออก การเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่หลายฝ่ายที่กำลังหวั่นวิตกกันอยู่ในขณะนี้

สำหรับในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับความพึงพอใจที่มีต่อด้านอื่น ๆ ซึ่งเมื่อดูจากรายชื่อแล้วก็ยังเห็นชัดว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดยเฉพาะข้อที่ว่าด้วยอุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องที่อาจารย์รู้สึกไม่พอใจ โดยอาจารย์รู้สึกว่ามีความไม่เพียงพอ ไม่สะดวกในการที่จะนำมาใช้ นอกจากนี้ความพอใจของอาจารย์ในเรื่องความเพียงพอและความน่าสอนน่าเรียนของห้องเรียนกับความเหมาะสมของอาคารสถานที่ในการเป็นสถานอันอุดมศึกษาก็ยังปรากฏผลว่าอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยอีกด้วย สำหรับในเรื่องห้องสมุด อาคารต่าง ๆ ตลอดจนห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับอาจารย์นั้น ปรากฏว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน จากผลสรุปที่ปรากฏดังกล่าวนี้ จึงควรที่มหาวิทยาลัยจะได้ทำการปรับปรุงองค์ประกอบของงานด้านนี้ให้เป็นที่เหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งานของอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้นโดยเร็ว โดยเฉพาะในเรื่องความเพียงพอ และความสะดวกในการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนผังอาคารสถานที่ ทางมหาวิทยาลัยควรจะได้ปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว เพราะมีความสำคัญต่อคุณภาพของการเรียนการสอนโดยตรง

ตอนที่ 2 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่าความผูกพันกับสถาบันมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในงานนั้นก็แสดงว่า ความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์จะเกิดขึ้นต่อเมื่ออาจารย์มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของเคิร์ช (Kirsch, 1988 : 1961-A) ที่พบว่าความพึงพอใจงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจจะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยควรที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้อาจารย์เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของอาจารย์ อันจะมีผลทำให้อาจารย์มีความต้องการที่จะสร้างผลงานเพื่อสร้างชื่อเสียงและความก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังจะทำให้อาจารย์เกิดความจงรักภักดี มีความห่วงใยและคอยปกป้องดูแลชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย ยินดีที่จะทุ่มเท เสียสละพลังกาย พลังใจ พลังทรัพย์ในการทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จอย่างสูง เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญรุ่งเรือง มีชื่อเสียงดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคมทั่วไป ซึ่งความรู้สึกที่อาจารย์มีต่อสถาบันในลักษณะที่กล่าวนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ มิฉะนั้นแล้วความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยก็ย่อมไม่มีทางที่จะเป็นไปได้ ซึ่งผลของการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่องานที่ทำก็ได้ปรากฏผลในตอนที่ 1 ข้อ 2 ทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งควรที่ทางมหาวิทยาลัยจะได้นำผลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจของอาจารย์ให้มีงานให้ได้อย่างยิ่ง ซึ่งย่อมจะมีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับสถาบันในลำดับต่อไป

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีสถานภาพต่างกัน ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิ รัศมี เงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ

จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีวุฒิต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน รัศมีเงินเดือนต่างกัน และอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่า อาจารย์เพศชายมีความภาคภูมิใจมากกว่า มีความรู้สึกสนุกกับการทำงานในมหาวิทยาลัยมากกว่า มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมากกว่า นึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยมากกว่า ความรู้สึกที่ไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่ก็มีมากกว่า ความรู้สึกที่จะทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัยก็มีมากกว่า และมีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยก็มีมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในเรื่องที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันต่างกันนั้น ผลการวิจัยที่ได้มาในครั้งนี้ปรากฏว่าไม่เป็นไปตามผลงานวิจัยของตัวเองเกิด และเปอร์ (Angle and Perry, 1981 : 1 - 14) ที่พบว่าผู้หญิงมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าชาย และงานวิจัยของเยา (Yao, 1988 : 3504-A) ที่พบว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญต่อความผูกพันของบุคคลต่อสถาบัน จากผลวิจัยที่ค้นพบทั้ง 3 ครั้งนี้กล่าวมานี้จะเห็นว่ามีความแตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งคงจะเป็นเพราะสถาบันแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในองค์ประกอบของการทำงานหลาย ๆ อย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ที่ปรากฏว่าอาจารย์เพศชายมีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์เพศหญิงนั้น น่าที่ทางมหาวิทยาลัยจะนำประเด็นรายชื่อย่อยมาพิจารณาและหาทางส่งเสริมความรู้สึกของอาจารย์เพศหญิงให้เกิดความผูกพันกับสถาบันให้ได้มากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

ส่วนผลที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน ได้แก่ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก กับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความรู้สึกผูกพันกับสถาบันแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท ในการนี้ในรายชื่อย่อยที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันกับสถาบันนั้นพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความภูมิใจในสถาบัน รู้สึกสนุกกับการทำงานในมหาวิทยาลัย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ห่วงใยชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย รักที่จะทำงานในมหาวิทยาลัย ยินดีที่จะทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย ตลอดจนรู้สึกรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท ทั้งนี้

เป็นไปตามผลการวิจัยของตัวเองเกิด และเปอริ (Angle and Perry, 1981 : 6 - 7) ที่พบว่า ความผูกพันกับสถาบันต่ำเมื่อระดับการศึกษาต่ำ และยังมีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 155) อยู่มากที่สุดที่พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือปริญญาโทมีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี

การที่ปรากฏเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความภาคภูมิใจ ในการที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนนิสิตในระดับสูง และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการสอน นั้นก็น่าจะทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกประสบความสำเร็จในการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่า จึงทำให้รู้สึกสนุกกับการทำงาน และรู้สึกว่าได้ทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มากกว่า นอกจากนี้การที่อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าคงกล่าวได้รับเงินเดือนมากกว่าและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานได้มากกว่า จึงทำให้ยินดีที่จะอยู่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมากกว่า ตลอดจน ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่มากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่า ยิ่งกว่านั้นในการที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับสูงของมหาวิทยาลัยนั้น ผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกก็เป็นผู้ที่มีโอกาสมากกว่า อาจารย์อื่น ๆ ที่มีวุฒิต่ำกว่า ดังนั้นด้วยเหตุดังกล่าวจึงน่าจะมีผลทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความรู้สึกผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท จากผลงานวิจัยครั้งนี้ น่าที่มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันชั้นสูงและมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บริการที่มีความรู้ความสามารถ ที่หาทางหรือสนับสนุนการศึกษาของอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาโทให้ก้าวไปสู่ ปริญญาเอกให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ส่วนผลการวิจัยที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน ระเบียบเงินเดือน ต่างกัน อายุราชการต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันไม่ต่างกันนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

จากผลที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความผูกพันกับสถาบันไม่ แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น เมื่อพิจารณาข้อความที่แสดงถึงความรู้สึก ผูกพันกับสถาบันเป็นรายข้อแล้วจะพบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์นั้น มีความรู้สึกภาคภูมิใจ สนุกกับการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย เป็นห่วงชื่อเสียงของ

มหาวิทยาลัย ยินดีที่จะทำประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่มีตำแหน่งหน้าที่ การงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มีความรู้สึกที่แสดงถึงความผูกพันกับสถาบัน ในเกือบทุกประเด็นสูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่า การที่เป็นเช่นนี้น่าจะมีเหตุผล คล้ายคลึงกันกับที่ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างกันโดยอาจารย์ที่มีวุฒิ สูงกว่าจะมีความผูกพันกับสถาบันมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าดังที่ได้อภิปรายมาแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ค่าของความแตกต่างของความรู้สึกผูกพันกับสถาบันระหว่างอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง กับ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ มีค่าไม่สูงถึงขั้นที่จะเรียกได้ว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ จึงทำให้ปรากฏผลสรุปว่า ความรู้สึกผูกพันกับสถาบันของอาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และ รองศาสตราจารย์ กับอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์กับอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

จากผลที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีระดับ เงิน เดือนต่างกันมีความรู้สึกผูกพันกับสถาบัน ไม่แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น เมื่อพิจารณาข้อมูลความที่แสดงความรู้สึก ผูกพันกับสถาบันเป็นรายชื่อแล้วจะพบว่าในแต่ละรายชื่อนั้น อาจารย์ที่มีเงิน เดือนตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป มีความรู้สึกพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงิน เดือนต่ำกว่า กล่าวคืออาจารย์ที่มีเงิน เดือนสูงกว่าพอใจ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย นึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย สนใจที่จะทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัย แม้จะได้รับ เงิน เดือนมากกว่าที่จะไปทำงานในสถาบันอื่น ยินดีที่จะทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่ มหาวิทยาลัย และรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในมหาวิทยาลัยมากกว่าอาจารย์ที่มีเงิน เดือน ระดับ 7 - 8 และอาจารย์ที่มีเงิน เดือนระดับ 4 - 6 อย่างไรก็ตามความรู้สึกพึงพอใจของอาจารย์ ที่มีเงิน เดือนระดับสูงมีมากกว่าอาจารย์ที่มีเงิน เดือนระดับต่ำกว่านั้นมีความแตกต่างไม่สูงถึงขั้นที่จะ เรียกได้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำให้ความแตกต่างของความรู้สึกผูกพันกับสถาบันของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม ปรากฏผลสรุปว่าไม่แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การที่ปรากฏผล เช่นนี้ เป็นเรื่องที่น่าสนใจว่า ตามความเป็นจริงแล้วอาจารย์ที่มีเงิน เดือนระดับสูง ซึ่งย่อมเป็น อาจารย์ที่น่าจะมีวุฒิ มีความรู้ความสามารถ มีตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนความสำเร็จในงาน

ระดับสูง ซึ่งผลก็น่าจะเป็นผู้มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันกับสถาบันแตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า ตามหลักการบริหารที่ว่าด้วยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หนึ่งกับบริหารคนสำคัญ ๆ ได้ค้นพบมาแล้ว เช่น เซอร์สเบอร์ก เคอเวียนคา และวาเลส เป็นต้น แต่การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับสูงมีความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับสถาบันไม่ต่างไปจากอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า จึงเป็นเรื่องที่น่าคิดว่า เหตุใดอาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับสูง จึงยังคงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกันกับอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ เช่นนั้น เรื่องนี้ควรที่มหาวิทยาลัยจะได้นำประเด็นในรายชื่อย่อยมาพิจารณาและหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อมหาวิทยาลัยให้มากขึ้นเท่าที่ควรจะเป็นตามหลักการบริหารที่ดี แต่ถึงอย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ก็ยังเป็นที่น่ายินดีว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนทุกระดับมีความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับสถาบันระดับปานกลางค่อนข้างสูงอยู่แล้ว เพียงแต่ว่ามหาวิทยาลัยน่าจะหาทางให้อาจารย์ที่มีเงินเดือนระดับสูงมีความพึงพอใจและผูกพันกับสถาบันให้มากขึ้นตามที่ควรจะเป็น คือควรจะสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันไม่แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น เมื่อพิจารณาข้อมูลความที่แสดงถึงความผูกพันกับสถาบันเป็นรายข้อแล้วจะพบว่า ในแต่ละรายข้อเกือบทุกข้อนั้น อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี ก็เริ่มมีความรู้สึกต่อแต่ละรายข้ออยู่ในระดับมากเกือบทั้งหมดทุกข้อ และอาจารย์ที่มีอายุราชการระหว่าง 7 - 15 ปีขึ้นไป ก็ปรากฏว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายข้ออยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกันกับอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี เกือบทุกข้อ การที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่า โดยที่จริงแล้วเมื่อบุคคลมีโอกาสได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นอาจารย์อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งนับว่าเป็นสถาบันที่เป็นที่ยอมรับในระดับสูงของบุคคลทั่วไป แล้วมักจะมีความรู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจมาตั้งแต่แรกที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน และยังเมื่อได้รับราชการอยู่ในสถาบันระดับนี้ต่อไปอีกเป็นระยะเวลายาวนานก็น่าจะมีความรู้สึกที่ดีต่อสถาบันมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติราชการมานานนั้น ย่อมจะมีเงินเดือน มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ตามระยะเวลาหรือจำนวนปีที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งควรจะมีผลทำให้เกิดความรู้สึก

พึงพอใจและผูกพันกับสถาบันมากขึ้น แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมาก มีความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันกับสถาบันไม่แตกต่างกับอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า จึงเป็นเรื่องที่ทางมหาวิทยาลัยควรจะได้้นำประเด็นในรายชื่อย่อยมาพิจารณาและหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากตามที่ควรจะเป็น

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพต่างกัน ซึ่งได้แก่ เพศ วุฒิ ระเบียบเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีวุฒิต่างกัน มีระเบียบเงินเดือนต่างกัน ตำแหน่งทางวิชาการและอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความรู้สึกพึงพอใจไม่แตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นรายองค์ประกอบแล้ว พบว่าอาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจในองค์ประกอบทั้ง 6 อย่างของงานที่ทำ อันได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มากกว่าอาจารย์เพศหญิงเล็กน้อยไม่ถึงขั้นที่จะเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การที่ปรากฏการณ์ทางสถิติหรือที่เรียกได้ว่าไม่มีความแตกต่างกันนั้น คงเนื่องมาจากว่าในปัจจุบันนี้ในประเทศไทยของเรามีการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้หญิงเท่าเทียมกับผู้ชาย ดังนั้นโอกาสเกี่ยวกับการศึกษา การบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานหรือบริหารงานต่าง ๆ ผู้หญิงจึงได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับผู้ชายเกือบทุกอย่างสำหรับในวงการศึกษาก็เช่นเดียวกับที่บุคลากรเพศหญิงได้รับสิทธิและโอกาสในการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เท่ากับเพศชายทุกประการ เช่น จะเห็นได้ว่าแม้ตำแหน่งอธิการบดีซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารสูงสุดของสถาบันระดับนี้ก็มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งมาแล้วอย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้นความแตกต่างในเรื่องเพศย่อมไม่มีผลต่อสิทธิและโอกาสในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อาจารย์ทั้ง 2 เพศมีโอกาสและสิทธิเท่าเทียมกันในการที่จะปฏิบัติงานบริหารอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงมีโอกาที่จะภาคภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันด้วย

จากผลการวิจัยปรากฏว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วปรากฏว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีความรู้สึกพึงพอใจในองค์ประกอบทุกด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ โดยค่าของความแตกต่างนั้นปรากฏว่าน้อยมากไม่ถึงขั้นมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือเรียกได้ว่าไม่ต่างกันนั้น การที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเรื่องที่ควรให้ความสนใจว่าเหตุใดอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูง ซึ่งหมายถึงว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีผลงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หรือมีความเชี่ยวชาญในวิชาการด้านที่ตนรับผิดชอบอยู่ จึงไม่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าตามที่ควรจะเป็น จึงเป็นเรื่องที่ทางมหาวิทยาลัยควรจะได้้นำประเด็นในรายชื่อย่อยและหาวิธีการ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ให้มากขึ้น มิฉะนั้นแล้วอาจจะมีการสูญเสียอาจารย์ระดับนี้ไป หากมหาวิทยาลัยไม่สามารถสร้างความรู้สึกพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับอาจารย์เหล่านั้นได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายและจะมีผลเสียต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกันนั้น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นรายข้อแล้วปรากฏว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท มีความพึงพอใจในด้านรายได้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จะแตกต่างกันในด้านลักษณะงานและเพื่อนร่วมงาน การที่อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความรู้สึกพึงพอใจในงานไม่แตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโทนั้น อาจจะเป็นไปได้ว่า ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทอยู่เป็นจำนวนมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิระดับอื่น และในจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทเหล่านั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันแห่งนี้มาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งหลาย ๆ คนในจำนวนนี้ก็ได้อัตนตนเองจนมีความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานและตำแหน่งทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับนับถือและมีความมั่นใจในตนเอง  
 เท่าเทียมกับอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่า โดยเฉพาะอาจารย์วุฒิสองที่เพิ่งบรรจุใหม่ จากสภาพเช่นนี้ น่าจะ  
 เป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความรู้สึกพึงพอใจไม่ต่างกัน ซึ่ง  
 ความความเป็นจริงแล้ว ถ้าไม่คำนึงถึงจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทของมหาวิทยาลัยในขณะนั้นมี  
 จำนวนมากที่สุด เวลาราชการอันยาวนานของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทจำนวนมาก และจำนวนอาจารย์  
 ที่มีวุฒิปริญญาเอกที่เพิ่งเข้ารับราชการจำนวนมากแล้ว ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก  
 ก็น่าจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่า

จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจ  
 ในงานไม่ต่างกันนั้น เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นรายชื่อแล้วปรากฏว่า  
 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน  
 อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จะรู้สึกพึงพอใจต่างกัน  
 องค์ประกอบด้านรายได้ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า การที่อาจารย์มีระดับเงินเดือน  
 ต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันนั้นเป็นเรื่องที่น่าจะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์  
 เช่นเดียวกับผลการวิจัยตอนที่ 3 ที่ว่าด้วยอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันกับสถาบัน  
 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะไม่ขอล่าวรายละเอียดซ้ำอีก ณ ที่นี้

จากผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในงาน  
 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นรายชื่อแล้วปรากฏว่า อาจารย์  
 ที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่  
 และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จะรู้สึกพึงพอใจต่างกัน  
 องค์ประกอบด้านรายได้ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า การที่ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมาก มีความ  
 รู้สึกพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคง  
 และความก้าวหน้า ซึ่งปรากฏว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี มีความพึงพอใจในองค์ประกอบ  
 ด้านนี้มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 7 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปีนั้น เป็นเรื่องที่น่าพิจารณาว่า

เป็นเพราะเหตุใดผลการวิจัยจึงปรากฏออกมา เช่นเดียวกับกรณีความพึงพอใจในค่าน้ำเงินเดือนและวุฒิ  
 กังที่กล่าวมาแล้ว

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพต่างกัน คือ ต่างกันทั้งเพศ วุฒิ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ  
 และอายุราชการ ที่ปรากฏว่าไม่มีสถานภาพชนิดใดมีผลให้เกิดความแตกต่างในความรู้สึกพึงพอใจใน  
 งานของอาจารย์

กล่าวโดยสรุปแล้วความแตกต่างของสถานภาพทุกประเภทของอาจารย์ กล่าวคือทั้งใน  
 เรื่องเพศ วุฒิ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ ไม่มีผลทำให้อาจารย์มีความ  
 พึงพอใจในงานแตกต่างกันเลย ไม่ว่าอาจารย์จะมีเพศอะไร มีวุฒิ เงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ  
 หรืออายุราชการระดับใดก็ตาม ผลปรากฏว่าอาจารย์ทุกเพศทุกระดับมีความพึงพอใจในงานอยู่ใน  
 ระดับเดียวกันทั้งหมด ไม่มีแตกต่างกันเลย ซึ่งตามความน่าจะเป็นนั้น อาจารย์ที่มีวุฒิ ระดับเงินเดือน  
 ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการที่สูงกว่า มากกว่า น่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่า  
 ตามหลักของการบริหารงาน ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏครั้งนี้จึงเป็นเรื่องที่น่าสังเกต และน่าสนใจ  
 อย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยควรจะได้ศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อทราบ  
 ต้นเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานไม่เพิ่มสูงขึ้น แม้จะทำงานมานานเพียงใด  
 มีตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือน และความรู้สึกเพิ่มมากขึ้นระดับใด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง  
 ต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยแห่งนี้

อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อที่น่ายินดีพอใช้ที่ปรากฏว่า ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่าอาจารย์  
 ของมหาวิทยาลัยของเราส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ไม่ถึงกับ  
 จะอยู่ในระดับต่ำเกินไปนัก แต่แม้กระนั้นก็ควรที่จะได้มีการพัฒนาความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปรากฏ  
 อยู่ให้สูงขึ้นตามลำดับเท่าที่ควรจะเป็น เมื่ออาจารย์มีความก้าวหน้าในทางวิชาการ มีระดับเงินเดือน  
 วุฒิ และตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ไม่ควรที่จะปล่อยให้อาจารย์ที่มีวุฒิส่งขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น  
 ตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลามากขึ้น ยังคงมีความรู้สึกพึงพอใจ

ในงาน อันมีผลต่อความผูกพันกับสถาบันอยู่ในระดับคงเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง สภาพเช่นนี้ย่อมเป็นเรื่องที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยอย่างแน่นอนและน่าเป็นห่วง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรที่จะพัฒนาความรู้สึกของอาจารย์ให้มีความภูมิใจและพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้น โดยปรับปรุงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่ปรากฏจากการวิจัยครั้งนี้ว่า อาจารย์ยังพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้อาจารย์มีความพอใจในระดับสูงขึ้น
2. เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องพักอาจารย์ โดยเฉพาะความไม่เพียงพอของอุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดจนความไม่สะดวกในการที่จะนำมาใช้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรที่จะนำประเด็นนี้มาพิจารณาเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง โดยการวางแผนการจัดตั้งงบประมาณเพื่อการจัดซื้อ และการหาแหล่งทุน จากภายนอกเพื่อสนับสนุนในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานได้มากยิ่งขึ้น
3. อาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศ วุฒิ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีอายุราชการมากมีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่ต่างไปจากอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรที่จะพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบของงานทั้ง 6 ด้าน

ให้ดีขึ้น เพื่อจะได้พัฒนาความรู้สึกของอาจารย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันกับสถาบัน โดยอาจจะดูจากในรายชื่อย่อยของการวิจัยครั้งนี้ หรืออาจจะมีการวิจัยหาสาเหตุต่อไปว่าทำไมอาจารย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรรับทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริการด้านวัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอนในแต่ละคณะวิชา แต่ละวิทยาเขต เพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงงานด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ได้ผลดี เป็นที่พอใจแก่อาจารย์ได้มากยิ่งขึ้นโดยเร็ว เพราะผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่าอาจารย์มีความไม่พอใจในเรื่องนี้อยู่มาก
2. ควรมีการวิจัยความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ละวิทยาเขต เพื่อจะได้ทราบความรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัย และความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ละวิทยาเขตโดยเฉพาะได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งผลการวิจัยย่อมจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการที่จะปรับความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานของอาจารย์แต่ละวิทยาเขตได้ตรงกับปัญหามากขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2523.

อัครสำเนา.

กิติมา ปรีดีคิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : หจก. ธนการพิมพ์, 2529.

ชวน เตียวกุล. ขวัญในการบริหารงานของครูโรงเรียนราษฎร์-อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ก.ม.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัครสำเนา.

ควงกมล ขาวละเอียด. สถานภาพทางเศรษฐกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

อัครสำเนา.

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. การบริหารงานบุคคลในด้านกระบวนการทางสังคม. กรุงเทพฯ :

วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2517.

\_\_\_\_\_. ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523. อัครสำเนา.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์. "ขวัญ ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน," สารพัฒนาหลักสูตร. 34 : 56 -

58; มกราคม 2528.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

อัครสำเนา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัครสำเนา.

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 91  
ตอนที่ 112, ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2517.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย.  
2526.

\_\_\_\_\_ . แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534).

กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2530 ก.

\_\_\_\_\_ . ร่างการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนา  
บุคลากร การโยกย้ายและการเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และประโยชน์ด้านอื่น ๆ  
ม.ป.ป. อักสำเนา.

\_\_\_\_\_ . รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของไทย ในการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2530 ข.

\_\_\_\_\_ . หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ. 2533. อักสำเนา.

บุญญ บุญเชิด. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด.

วิทยานิพนธ์ ก.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อักสำเนา.

วิจิตร ศรีสอาน. หลักอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อักสำเนา.

เวศ ศรีละมูล. ความพึงพอใจของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะ  
ผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. สถิติจำนวนอาจารย์. กองการเจ้าหน้าที่, 2534.

\_\_\_\_\_ . สถิติจำนวนบัณฑิต. กองบริการการศึกษา, 2532.

\_\_\_\_\_ . สถิติจำนวนนิสิต. กองบริการการศึกษา, 2533.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2515.

\_\_\_\_\_. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2523.

สมยศ นาวิการ. พัฒนาองค์การและการจูงใจ. 2522.

สมยศ นาวิการ และศุสดี รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
ดวงกมล, 2520.

สมรภูมิ ชัยคุ้ม. ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ  
ภายในมหาวิทยาลัย. ปรินญาณินทร์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

สภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปรายงานการประเมินผลการพัฒนาการศึกษาระดับ  
อุดมศึกษา. 2514.

สีปพนนท์ เกตุทัต. "บทบาททางวิชาการของมหาวิทยาลัย," วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ.  
4 : 85; พฤศจิกายน 2514.

สุจิตรา จรจิตร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค.  
ปรินญาณินทร์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.  
อัดสำเนา.

เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์,  
2527.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

\_\_\_\_\_. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนส์โตร์, 2526.

Almahboob, Abanlraman Ebrahim. "An Investigation of the Degrees of Job Satisfaction among University Faculty in Saudi Arabian University," Dissertation Abstracts International. 48(6) : 1402-A, December, 1987.

✗ Angle, H.L. and J.L. Perry. "A Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 26(1) : 1-14; March, 1981.

- Applewhite, Phillip B. Organizational and Behavior. New York : Prentice-Hall, Inc., 1965.
- Austin, Ann Elizabeth. "Work Orientation of University Mid-Level Administrators : Patterns, Antecedents, and Outcomes of Commitment," Dissertation Abstracts International. 45(2) : 423-A; August, 1984.
- Beer, Michael. "Organizational Size and Satisfaction," Academy of Management Journal. 7 : 34 - 44; March, 1964.
- Brown, Robin Rae. "Individual Situational, and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384-A, January, 1987.
- Buchanan, Bruce. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," Administration Science Quarterly. 19(4) : 533 - 543; December, 1974.
- Castaldi, Basic. Creative Planning of Educational Facilities. Chicago, Illinois : Rand McNally and Company, 1969.
- X Cooper, Alfred M. How to Supervise People. New York : McGraw-Hill Book Company, 1958.
- Cooper, M.R. and others. "Changing Employee Values : Deepening Discontent?" Howard Business Review. 57(1) : 117 - 125; January - February, 1979.
- ✓ Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- ✓ Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Human Relations. 40(2) : 445 - 470; February, 1987.
- Fiedler, Fred E. and J.E. Garcia. New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance. New York : John Wiley and Sons, 1987.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Linda Marhar. Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1976.
- Franklin, J.I. "Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy," Administrative Science Quarterly. 20(2) : 153 - 164; June, 1975.

- French, Wendill. The Personnel Management Process : Human Resource Administration. Boston, Houghton Mifflin Company, 1964.
- Friedlander, F. and H. Pickle. "Components of Effectiveness in Small Organizations," Administrative Science Quarterly. 13 : 280 - 304; 1968.
- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. 2nd ed., New York : McGraw-Hill, 1955.
- Ghonaim, Almed Al A. "A Study of the Relationship between Organizational Climate, Job Satisfaction, and Educational District Size, and The Difference in Their Perception by Male Administration and Teachers in Saudi Arabia," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2393-A; January, 1986.
- Gilmer, B. Van Haller. Applied Psychology : Problem in Living and Work. New York : McGraw-Hill, 1966.
- \_\_\_\_\_. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Company, 1971.
- Glission, Charles and Mark Durick. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," Administrative Science Quarterly. 33(1) : 61 - 81; March, 1988.
- Greenwood, William T. Management and Organization Behavioral Theories : An Interdisciplinary Approach. New York : South-Western Publishing Company, 1965.
- Hackman, Richard J. and Greg R. Oldham. "Development of Job Diagnostic Survey," Journal of Applied Psychology. 2nd. ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Hall, D.T., B. Schneider and R.T. Nggren, H.T. "Personal Factors in Organizational Identification," Administrative Science Quarterly. 15(2) : 176 - 190; June, 1970.
- Hashemi, Alireza Shapur. "An Investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a Large Multi-Purpose University in the Dallas-Fort Worth Metroplen (Tenos)," Dissertation Abstracts International. 46(5) : 1141-A; November, 1985.

- Hill, Eral Augusts. "The Impact of Self-Role Congruence Length of Service, Job Satisfaction and Organization Commitment on Propensity to Live : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94-A; July, 1984.
- Ivan Cevich, J.M. and J.H. Donnelly. "Job Satisfaction Research : A Management Guide for Practitioners," Personnel Journal. 47 : 172 - 177; March, 1968.
- Johnson, Michele Lana. "Individual and Organizational Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment among Collegiate Middle Managers," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3262; March, 1987.
- Kirsch, Janet. "Hospital-Sponsored Education and Nurse Employment Satisfaction, Commitment to the Organization, and Intent to Stay : An Exploratory Study," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1961-A; February, 1988.
- ✓ Lawler III, Edward E. "Satisfaction and Behavior," in Perspective on Behavior in Organizations. edited by Hackman J. Richard, Edward E. Lawler III and Lyman W. Porter 2nd ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Locke, Edwin A. "Job Satisfaction," in Social Psychology and Organizational Behaviour. Edited by Michael Crunebery and Toby Walk. New York : John Wiley and Sons, 1984.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4th ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- ✓ March, Robert M. and Hiroshi Manari. "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 51 - 75; March, 1977.
- Narong Prachadetsuwat. "An Investigation into the Sources of Job Satisfaction and Dissatisfaction as Perceived by Faculty Members and Administrators in Selected Private Higher Education Institutions in Thailand," Dissertation Abstracts International. 46(7) : 128-A; January, 1986.
- Parker, Henry and C.H. Oglasby. Method Improvement for Construction Managers. New York : McGraw-Hill, 1972.

- Pfiffner, John M. and Marshall Fels. "The Supervisor of Personnel," Human Relations in the Management of Men. New York : Prentice Hall, Inc., 1964.
- Pitr Thongchant. "A Study of Job Satisfaction Among Faculty Members of Nursing Colleges in Thailand," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1956-A; February, 1988.
- Porter, Lyman W. and others. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology. 59(5) : 603 - 609; October, 1974.
- Rebeaure, Peter and Stephen E. Poppleton. Psychology and Work. London : McMilland Press, 1978.
- Saleh, Shoukry D. and Jay L. Otis. "Age and Level of Job Satisfaction," Personnel Psychology. 17 : 425 - 430; Winter, 1964.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive A Theory of Administrative. 2nd ed., New York : Harper and Row Publishers, 1980.
- Sheldon, M.E. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment of the Organization," Administrative Science Quarterly. 16(2) : 142 - 150; June, 1971.
- Srivastva, Suresh and others. Job Satisfaction and Productivity. Kent State University, The Comparative Administration Research Institute, 1977.
- Steers, Richard M. Introduction to Organizational Behavior. Santa Morrica, California : Gompny, 1981.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.
- \_\_\_\_\_. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company, 1983.
- Stolt, John James. "A Study of Maslow Hierarchy of Public School, Administrations," Dissertation Abstracts. 3(2) : 598-A; August, 1978.

- Strauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : the Human Problems of Management. 4th ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1980.
- Wolmen, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. London : Macmillan, 1979.
- Yao, Yew-Mei. "Gender Difference in Organizational Commitment Among Public Employees : The Case of Taiwan Republic of China," Dissertation Abstracts International. 40(11) : 3504-A; May, 1989.
- Zelevnick, Abraham and others. Motivation : Productivity and Satisfaction Workers. Boston : Division of Research, Harvard University Press, 1958.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยข้าพเจ้า นางอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต โดยมีรองศาสตราจารย์กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ เป็นประธาน และผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุญส่ง เป็นกรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยส่วนรวม และคำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางอังคณา โกสีย์สวัสดิ์)

## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

## เรื่อง

ความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อมุ่งนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือจากอาจารย์ช่วยตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 ความผูกพันกับสถาบัน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในลักษณะงาน (ที่ได้รับมอบหมาย)
2. ความพึงพอใจในรายได้ (ที่ได้รับ)
3. ความพึงพอใจในความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน
6. ความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

คำตอบของอาจารย์แต่ละฉบับจะเป็นความลับที่มุ่งใช้เพื่อการรวบรวมและวิเคราะห์เป็นผลสรุปออกมาให้ได้ตรงกับความจริงที่สุด ดังนั้นจึงใคร่ขอให้อาจารย์กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของอาจารย์ให้ได้มากที่สุด จะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัว

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง [ ] ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- |                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| 1. เพศ                           | สำหรับเจ้าหน้าที่ |
| [ ] ชาย                          | [ ]               |
| [ ] หญิง                         |                   |
| 2. ระดับเงินเดือน                |                   |
| [ ] ระดับ 4 - 6                  | [ ]               |
| [ ] ระดับ 7 - 8                  |                   |
| [ ] ระดับ 9 ขึ้นไป               |                   |
| 3. วุฒิ                          |                   |
| [ ] ปริญญาตรีหรือปริญญาโท        | [ ]               |
| [ ] ปริญญาเอก                    |                   |
| 4. ตำแหน่งทางวิชาการ             |                   |
| [ ] ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ | [ ]               |
| [ ] ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ |                   |
| 5. อายุราชการ (ที่ มศว)          |                   |
| [ ] ต่ำกว่า 7 ปี                 | [ ]               |
| [ ] 7 - 15 ปี                    |                   |
| [ ] มากกว่า 15 ปี                |                   |

## 6. สถานที่ทำงานในปัจจุบันของท่าน

- [ ] วิทยาลัยประสานมิตร [ ]
- [ ] วิทยาลัยพุมวัน
- [ ] วิทยาลัยบางเขน
- [ ] วิทยาลัยบางแสน
- [ ] วิทยาลัยมหาสารคาม
- [ ] วิทยาลัยพิษณุโลก
- [ ] วิทยาลัยสงขลา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันกับสถาบันคำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อขอทราบความรู้สึกผูกพันที่ท่านมีต่อมหาวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ขอให้ท่านกรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด ซึ่งคำตอบในแต่ละช่วงได้กำหนดค่าคะแนนไว้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน		ระดับความรู้สึก
5	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	แน่นอนที่สุด
4	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ใช่
3	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ไม่แน่ใจ
2	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ไม่ใช่
1	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ไม่ใช่แน่

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่แน่	
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .....						
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น .....						
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย .....						
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่นี่ .....						
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ .....						
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ .....						
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ .....						
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้ .....						
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย .....						

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่แน่	
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่ในขณะนี้ .....						

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใคร่ขอทราบเกี่ยวกับงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัย โดยขอให้ท่าน  
อ่านข้อความแต่ละข้อแล้วโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ  
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ซึ่งคำตอบในแต่ละช่องได้กำหนดค่าคะแนนไว้ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน		ระดับความรู้สึก
5	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	แน่นอนที่สุด
4	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ใช่
3	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ไม่แน่ใจ
2	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ไม่ใช่
1	กำหนดคะแนนให้เท่ากับ	ไม่ใช่แน่

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่สิ้นแน่	
	ก. <u>ด้านลักษณะงาน</u>						
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีลักษณะที่ท้าทายหรือน่าทำ .....						
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ .....						
3.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่ม .....						
4.	ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานพิเศษของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ .....						
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง .....						
6.	งานที่ข้าพเจ้าช่วยเสริมประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น .....						
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า .....						
8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรเสมอ .....						
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบสิ้นซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย .....						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่เช่นนั้น	
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้าไม่อยากทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	
11.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัวในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	
	ข. <u>ด้านรายได้</u>						
12.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถหรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	.....	.....	.....	.....	.....	
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	.....	.....	.....	.....	.....	
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	.....	.....	.....	.....	.....	
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่นส่วนใหญ่ที่มีวุฒิเดียวกัน	.....	.....	.....	.....	.....	
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....	
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับเงินช่วยเหลือค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	.....	.....	.....	.....	.....	

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่แน่	
	ก. <u>ความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>						
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	.....	.....	.....	.....	.....	
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม หรือฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์	.....	.....	.....	.....	.....	
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลัง รับผิดชอบอยู่	.....	.....	.....	.....	.....	
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไป ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	.....	.....	.....	.....	.....	
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้า กว่าที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	.....	.....	.....	.....	.....	
23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัยแห่งนี้	.....	.....	.....	.....	.....	
	ง. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u> (ที่ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)						
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....	
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....	.....	.....	

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่แน่	
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำที่ดีจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ .....						
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เกิด ความคล่องตัวในการทำงานแก่ข้าพเจ้าและเพื่อน ๆ ร่วมงาน .....						
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม .....						
29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ ข้าพเจ้าเสมอ .....						
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้าอยู่เสมอ .....						
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า .....						
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม และ มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตน รับผิดชอบ .....						
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชา ที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย .....						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่แน่	
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	.....	.....	.....	.....	.....	
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับมหาวิทยาลัย	.....	.....	.....	.....	.....	
	จ. <u>ค้ำประกันร่วมงาน</u>						
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	.....	.....	.....	.....	.....	
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าจัดได้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	.....	.....	.....	.....	.....	
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....	
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดีอยู่เสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการปรึกษาหารือกันทั้งในด้านการปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	.....	.....	.....	.....	.....	

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่แน่	
42.	จ. <u>ค่านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u> มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับให้ข้าพเจ้าได้ใช้ในการ ทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย .....						
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุด มีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า .....						
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับ การเรียนการสอน .....						
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า .....						
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีจำนวน เพียงพอ .....						
47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีความสะดวก ที่จะนำมาใช้ .....						
48.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ เอื้ออำนวยความสะดวกให้ข้าพเจ้า .....						
49.	อาคารเรียน อาคารหอสมุด อาคารปฏิบัติการ และ หน่วยบริการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสม และ สะดวกในการเดินทางติดต่อ .....						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึกที่แท้จริง					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		แน่นอนที่สุด	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่นั่น	
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัยมี ลักษณะที่ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน .....						
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน .....						
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสม กับที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา .....						
53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ ได้ใช้อย่างสะดวกสบาย .....						
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัย .....						
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยของเรา .....						

ภาคผนวก ข.

ผลวิเคราะห์เป็นรายชื่อของแต่ละด้านแต่ละตัวแปร

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.32	0.79	4.05	0.84	2.75*
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น	2.67	1.27	2.85	1.14	-1.30
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย	4.08	0.91	3.87	0.86	1.99*
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่อื่น	3.67	0.94	3.58	0.81	0.85
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.29	0.82	3.97	0.81	3.29**
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ	4.47	0.66	4.35	0.61	1.54
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่	3.52	1.04	3.40	1.06	0.98
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้	3.69	1.07	3.48	1.09	1.62

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำ เกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	4.53	0.61	4.39	0.58	2.03*
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.17	0.84	4.08	0.76	0.97
	รวม	3.94	0.43	3.80	0.50	2.53*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	4.09	0.77	4.24	0.80	
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจาก การทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น	3.09	1.07	2.74	1.23	2.15	1.19	8.43 **
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับ การช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย	3.92	0.84	3.95	0.95	4.22	0.70	1.77
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณ ไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุก กับการทำงานที่นี่	3.47	0.86	3.62	0.85	3.95	0.96	3.98 *
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่ง ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.94	0.82	4.21	0.81	4.25	0.87	3.49 *
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้า มักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ด้วยเสมอ	4.24	0.62	4.47	0.66	4.57	0.50	5.02 *

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับ ในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะ เปลี่ยนงานใหม่	3.22	0.98	3.52	1.07	3.72	1.06	3.60*
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มา ทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้	3.61	1.05	3.52	1.15	3.82	0.84	1.28
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์	4.39	0.60	4.48	0.61	4.60	0.50	1.74
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.11	0.71	4.11	0.82	4.22	0.95	0.34
	รวม	3.81	0.44	3.89	0.47	3.97	0.45	1.82

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
		กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่ เพื่อไปทำงานที่อื่น	กลุ่ม 3 (2.15)		
		กลุ่ม 2 (2.74)		*
		กลุ่ม 1 (3.09)	*	*
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่นี่	กลุ่ม 1 (3.47)		
		กลุ่ม 2 (3.62)		
		กลุ่ม 3 (3.95)	*	*
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของ มหาวิทยาลัยแห่งนี้	กลุ่ม 1 (3.94)		
		กลุ่ม 2 (4.21)	*	

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
		กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ	กลุ่ม 3 (4.25)		
		กลุ่ม 1 (4.24)		
		กลุ่ม 2 (4.47)	*	
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่	กลุ่ม 3 (4.57)	*	
		กลุ่ม 1 (3.22)		
		กลุ่ม 2 (3.52)	*	
	กลุ่ม 3 (3.72)	*		

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$ .	S	$\bar{X}$	S	
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.18	0.83	4.28	0.80	-0.87
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจากการทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น	2.73	1.18	2.84	1.33	-0.58
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลือของมหาวิทยาลัย	3.89	0.91	4.35	0.67	-4.30**
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่นี่	3.59	0.87	3.77	0.93	-1.41
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.07	0.83	4.40	0.78	-2.82*
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ	4.41	0.59	4.46	0.80	-0.43*
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่	3.43	1.05	3.60	1.07	-1.04

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงาน ที่มหาวิทยาลัยนี้	3.56	1.08	3.70	1.12	-0.87
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำ เกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	4.46	0.61	4.51	0.54	-0.59
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.08	0.82	4.33	0.71	-2.36*
	รวม	3.84	0.46	4.02	0.42	-2.73**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัย	ศาสตราจารย์และ รองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.26	0.92	4.18	0.80	0.67
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจาก การทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น	2.39	1.29	2.84	1.17	-2.44*
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับการ ช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย	4.30	0.65	3.90	0.92	3.73**
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุกกับการทำงานที่นี่	3.88	0.93	3.56	0.86	2.33*
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของ มหาวิทยาลัยแห่งนี้	4.28	0.77	4.11	0.84	1.43
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามัก นึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ	4.53	0.50	4.39	0.67	1.45*

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัย	ศาสตราจารย์และ รองศาสตราจารย์		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์		t
		(N = 57)		(N = 226)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่	3.58	1.07	3.44	1.05	0.90
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มาทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้	3.81	0.87	3.54	1.13	1.97*
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำให้เกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย	4.58	0.50	4.44	0.62	1.55
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.21	0.90	4.11	0.78	0.87
	รวม	3.98	0.41	3.85	0.47	1.91

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
1.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าทำงานที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	4.17	0.68	4.10	0.84	4.27	0.85	1.34
2.	บางครั้งข้าพเจ้าอยากจะออกจาก การทำงานที่นี่เพื่อไปทำงานที่อื่น	3.04	1.09	2.84	1.23	2.60	1.22	2.71
3.	ข้าพเจ้าไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับ การช่วยเหลืองานของมหาวิทยาลัย	4.09	0.81	3.90	0.84	4.00	0.94	0.71
4.	แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณ ไม่มากนัก ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกสนุก กับการทำงานที่นี่	3.52	0.94	3.56	0.84	3.70	0.89	1.05
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่ง ของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.98	0.80	4.08	0.80	4.23	0.84	1.97
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้า มักนึกถึงชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ด้วยเสมอ	4.26	0.61	4.32	0.66	4.53	0.61	4.92*

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัย	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
7.	แม้จะได้รับเงินเดือนมากกว่าที่ได้รับ ในปัจจุบัน ข้าพเจ้าก็ไม่สนใจที่จะ เปลี่ยนงานใหม่	3.37	1.08	3.40	1.06	3.54	1.04	0.82
8.	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำเพื่อนสนิทให้มา ทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้	3.78	1.05	3.48	1.07	3.60	1.10	1.23
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ ข้าพเจ้าทำเกิดประโยชน์	4.35	0.60	4.38	0.61	4.57	0.58	3.91*
10.	ข้าพเจ้ารักและภาคภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.24	0.67	4.03	0.80	4.15	0.85	1.78
	รวม	3.88	0.45	3.81	0.46	3.92	0.47	1.64

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
		$\bar{X}$ กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
6.	ในการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ข้าพเจ้ามักนึกถึง ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยด้วยเสมอ	กลุ่ม 1 (4.26)		
		กลุ่ม 2 (4.32)		
		กลุ่ม 3 (4.53)	*	*
9.	ข้าพเจ้ายินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ข้าพเจ้าทำ เกิดประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่ มหาวิทยาลัย	กลุ่ม 1 (4.35)		
		กลุ่ม 2 (4.38)		
		กลุ่ม 3 (4.57)		*

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		ก. <u>ด้านลักษณะงาน</u>				
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะท้าทายหรือน่าทำ	3.82	0.92	3.55	0.95	2.52*
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.04	0.74	3.91	0.79	1.43
3.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.46	1.26	3.49	1.04	-0.25
4.	ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานพิเศษของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ	3.89	1.06	3.65	0.99	1.92
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.95	0.79	3.85	0.75	1.02
6.	งานที่ข้าพเจ้าทำช่วยเสริมประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น	4.10	0.77	3.98	0.72	1.44
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	4.29	0.65	4.18	0.73	1.32
8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรเสมอ	2.87	1.03	2.91	1.03	-0.31

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบสิ้นซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย	2.46	0.95	2.70	0.98	-2.04*
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงาน	2.86	1.13	2.76	1.19	0.73
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัว ในการทำงาน	2.80	0.95	2.64	0.90	1.50
	รวม	3.50	0.46	3.42	0.46	1.55

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับ ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	4.17	0.67	4.21	0.72	4.52	0.50	4.02*
8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้แก่บุคลากรเสมอ	3.02	1.02	2.85	1.00	2.78	1.14	1.08
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบบั้น ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย	2.62	0.96	2.61	0.99	2.30	0.88	1.84
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้าไม่อยากทำงาน	2.77	1.14	2.74	1.17	3.22	1.07	2.97*
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัวในการ ทำงาน	2.66	0.87	2.68	0.96	3.05	0.87	2.84*
	รวม	3.44	0.41	3.45	0.77	3.59	0.51	1.74

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	กลุ่ม 1 (3.88) กลุ่ม 2 (3.94) กลุ่ม 3 (4.32)	*	*	
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้า สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	กลุ่ม 1 (3.72) กลุ่ม 2 (3.96) กลุ่ม 3 (4.13)	*		
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	กลุ่ม 1 (4.17) กลุ่ม 2 (4.21)			



## เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
		<p>ก. <u>ด้านลักษณะงาน</u></p>				
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีลักษณะท้าทาย หรือน่าทำ	3.60	0.94	4.07	0.78	-3.89**
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.94	0.79	4.12	0.63	-1.83*
3.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้า ได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.39	1.15	3.81	1.16	-2.44*
4.	ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานพิเศษ ของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ	3.73	1.06	3.96	0.91	-1.50
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.89	0.78	3.97	0.73	-0.66
6.	งานที่ข้าพเจ้าทำช่วยเสริมประสบการณ์ ในการทำงานมากขึ้น	4.03	0.74	4.09	0.79	-0.47
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ความ สามารถของข้าพเจ้า	4.22	0.66	4.33	0.79	-1.10

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
		(N = 226)		(N = 57)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรเสมอ	2.88	1.02	2.91	1.07	-0.21
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบสิ้นซ้ำซาก นำเบื่อหน่าย	2.64	0.97	2.31	0.95	2.28*
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าไม่ยอมทำงาน	2.76	1.15	3.02	1.19	-1.47
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัว ในการทำงาน	2.67	0.92	2.96	0.94	-2.13
	รวม	3.43	0.45	3.60	0.48	-2.42*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ก. <u>ด้านลักษณะงาน</u>						
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีลักษณะซ้ำซ้อนหรือน่าทำ	3.84	1.01	3.66	0.91	1.33
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.21	0.70	3.92	0.77	2.74*
3.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.39	1.25	3.49	1.14	-0.64
4.	ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานพิเศษของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากงานประจำ	3.79	1.14	3.78	1.01	0.07
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.05	0.83	3.87	0.75	1.62
6.	งานที่ข้าพเจ้าทำช่วยเสริมประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น	4.17	0.78	4.01	0.74	1.46
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	4.39	0.62	4.21	0.70	1.75

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรเสมอ	2.77	1.13	
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบสิ้นซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย	2.39	0.84	2.62	1.00	-1.62
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้าไม่อยากทำงาน	3.05	1.09	2.76	1.17	1.73
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัวในการทำงาน	2.93	0.88	2.68	0.94	1.84
	รวม	3.54	0.48	3.45	0.45	1.43

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		<p>ก. <u>ด้านลักษณะงาน</u></p>						
1.	งานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีลักษณะท้าทายหรือน่าทำ	3.69	0.94	3.67	0.95	3.71	0.92	0.06
2.	ข้าพเจ้าพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.04	0.73	3.86	0.84	4.03	0.72	1.65
3.	ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่ม	3.48	1.26	3.42	1.19	3.50	1.12	0.13
4.	ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือ งานพิเศษของมหาวิทยาลัยนอกเหนือ จากงานประจำ	3.80	0.96	3.82	1.06	3.75	1.05	0.15
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.72	0.75	3.87	0.76	3.99	0.78	2.24
6.	งานที่ข้าพเจ้าทำช่วยเสริม ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น	4.11	0.67	3.91	0.81	4.11	0.72	2.17
7.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	4.15	0.76	4.22	0.75	4.29	0.62	0.72

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
8.	ในมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรเสมอ	3.11	1.02	2.72	1.02	2.92	1.03	2.37
9.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะไม่จบสิ้นซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย	2.61	0.88	2.55	1.00	2.57	0.99	0.05
10.	ในบางครั้งระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงาน	2.87	1.11	2.60	1.20	2.94	1.13	2.65
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัวในการทำงาน	2.54	0.86	2.56	0.91	2.89	0.94	4.80*
	รวม	3.47	0.41	3.38	0.46	3.52	0.46	2.52

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าพเจ้ามีความคล่องตัวในการทำงาน	กลุ่ม 1 (2.54) กลุ่ม 2 (2.56) กลุ่ม 3 (2.89)			*

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		ช. <u>ด้านรายได้</u>				
12.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะกับความสามารถหรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.25	1.10	3.18	1.03	0.56
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.42	1.07	3.21	1.06	1.65
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	3.37	1.14	3.28	1.11	0.71
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่นส่วนใหญ่ที่มีวุฒิเดียวกัน	3.03	1.16	2.91	1.21	0.83
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย	2.72	1.09	2.47	0.98	2.03*
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับเงินช่วยเหลือค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	3.48	1.06	3.25	1.06	1.77
	รวม	3.21	0.46	3.42	0.46	1.55

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		12.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับ ความสามารถหรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.89	1.08	3.29	1.06	
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.12	1.11	3.38	1.05	3.52	1.04	2.34
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้า เพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	3.04	1.19	3.41	1.09	3.57	1.06	4.15*
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้า เมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่น ส่วนใหญ่ ที่มู่ควมเดียวกัน	2.67	1.19	3.02	1.13	3.42	1.24	5.77*
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือ รายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย	2.52	0.99	2.61	1.06	2.75	1.13	0.61

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่ อาจารย์ที่ได้รับเงินช่วยเหลือ ค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	3.29	0.96	3.34	1.13	3.67	0.94	1.95
	รวม	2.92	0.86	3.18	0.82	3.42	0.73	5.22*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจในแง่ด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
12.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถหรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	กลุ่ม 1 (2.89)			
		กลุ่ม 2 (3.29)	*		
		กลุ่ม 3 (3.55)	*		
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	กลุ่ม 1 (3.04)			
		กลุ่ม 2 (3.41)	*		
		กลุ่ม 3 (3.57)	*		

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9
		กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่น ส่วนใหญ่ที่มีวุฒิเดียวกัน	กลุ่ม 1 (2.67)		
		กลุ่ม 2 (3.02)	*	
		กลุ่ม 3 (3.43)	*	

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		12.	ช. <u>ด้านรายได้</u> รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถ หรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.25	1.04	
13.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.36	1.05	3.21	1.14	0.89
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับ ใช้จ่ายอย่างปกติ	3.38	1.10	3.14	1.22	1.33
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับ บุคคลอาชีพอื่นส่วนใหญ่ที่วุฒิเดียวกัน	3.04	1.15	2.72	1.29	1.86
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษ ของมหาวิทยาลัย	2.60	1.04	2.63	1.08	-0.22
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับ เงินช่วยเหลือค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	3.35	1.06	3.46	1.09	-0.65
	รวม	3.66	0.80	3.04	0.95	1.02

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
12.	ช. <u>ด้านรายได้</u> รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถหรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.28	1.08	3.20	1.07	0.51
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.40	1.07	3.31	1.07	0.59
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	3.51	1.02	3.28	1.15	1.35
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่น ส่วนใหญ่ที่มีวุฒิเดียวกัน	3.14	1.29	2.93	1.15	1.16
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือรายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย	2.68	1.12	2.58	1.03	0.64

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับเงินช่วยเหลือค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	3.67	0.93	3.30	1.08	2.56*
	รวม	3.28	0.48	3.10	0.85	1.43

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	ช. <u>ด้านรายได้</u>							
12.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะกับ ความสามารถหรือปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	2.67	1.12	3.15	1.01	3.43	1.02	9.63 **
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.02	1.18	3.27	1.04	3.47	1.03	3.33 *
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้า เพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	2.83	1.25	3.32	1.08	3.50	1.07	6.39 *
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้า เมื่อเทียบกับบุคคลอาชีพอื่น ส่วนใหญ่ ที่มีวุฒิเดียวกัน	2.74	1.16	2.72	1.23	3.22	1.11	6.45 *
16.	ข้าพเจ้าพอใจระบบค่าตอบแทนหรือ รายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย	2.59	0.98	2.48	1.05	2.69	1.06	1.19

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับเงินช่วยเหลือค่าพยาบาลและเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	3.06	0.95	3.33	1.04	3.50	1.09	3.13*
	รวม	2.62	0.91	3.04	0.81	3.30	0.79	7.05*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านรายได้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	ขึ้นไป กลุ่ม 3
12.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะกับความสามารถ หรือปริมาณงานที่ปฏิบัติ	กลุ่ม 1			
		(2.67)			
		กลุ่ม 2			
		(3.15)	*		
		กลุ่ม 3			
		(3.43)	*	*	
13.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	กลุ่ม 1			
		(3.02)			
		กลุ่ม 2			
		(3.27)			
		กลุ่ม 3			
		(3.47)	*		

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	ขึ้นไป กลุ่ม 3
14.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ	กลุ่ม 1 (2.83)			
		กลุ่ม 2 (3.32)	*		
		กลุ่ม 3 (3.50)	*		
15.	ข้าพเจ้าพอใจเงินเดือนของข้าพเจ้าเมื่อ เทียบกับบุคคลอาชีพอื่น ส่วนใหญ่ที่มีวุฒิ เดียวกัน	กลุ่ม 2 (2.72)			
		กลุ่ม 1 (2.74)			
		กลุ่ม 3 (3.22)	*	*	
17.	มหาวิทยาลัยได้ให้บริการแก่อาจารย์ที่ได้รับ เงินช่วยเหลือค่าพยาบาล และเงินอื่น ๆ อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย	กลุ่ม 1 (3.06)			
		กลุ่ม 2 (3.33)			
		กลุ่ม 3 (3.50)	*		

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
	ค. <u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>					
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.60	0.96	3.50	0.83	0.95
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม หรือฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์	3.57	1.04	3.67	0.90	-0.82
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.95	0.78	3.78	0.78	1.83
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	3.44	1.01	3.17	0.93	2.37
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้ากว่าที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	3.09	0.97	3.02	0.98	0.59
23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.40	1.07	3.14	0.95	2.19
	รวม	3.51	0.85	3.05	0.81	1.63

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ก. <u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>								
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.55	0.78	3.41	0.93	4.15	0.80	11.56*
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.80	0.90	3.51	1.01	3.67	0.94	2.38
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.91	0.64	3.79	0.83	4.15	0.77	3.55*
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	3.69	0.83	3.19	0.99	3.10	1.03	8.47**
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้ากว่าที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	3.25	0.93	2.94	0.95	3.17	1.08	3.11

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความ ความมั่นคงก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย แห่งนี้	3.27	1.12	3.24	0.99	
	รวม	3.58	0.65	3.35	0.68	3.62	0.65	4.73*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
		$\bar{X}$	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่	กลุ่ม 2		
		(3.41)		
		กลุ่ม 1		
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่กำลังรับผิดชอบอยู่	(3.55)		
		กลุ่ม 3	*	*
		(4.15)		
		กลุ่ม 2		
		(3.79)		
		กลุ่ม 1		
		(3.91)		
		กลุ่ม 3		
		(4.15)		

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	ขึ้นไป
			กลุ่ม 3	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อน ขึ้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่า ตำแหน่งเดิม	กลุ่ม 3 (3.10) กลุ่ม 2 (3.19) กลุ่ม 1 (3.69)		*	*

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
		(N = 226)		(N = 57)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	ก. <u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>					
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.52	0.89	3.70	0.94	-1.38
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.60	0.95	3.67	1.07	0.42
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.84	0.77	4.00	0.82	-1.34
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	3.33	0.97	3.28	1.03	0.32
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้ากว่าที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	3.08	0.95	2.98	1.08	0.67
23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.28	1.01	3.30	1.10	-0.13
	รวม	3.44	0.67	3.49	0.71	-0.46

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
18.	ค. <u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</u> ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.98	0.88	3.45	0.88	4.12**
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์	3.63	0.97	3.61	0.98	0.11
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	4.07	0.73	3.83	0.79	2.21*
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	3.10	1.01	3.37	0.97	-1.84
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้ากว่าที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	2.98	1.09	3.08	0.94	-0.67

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.46	0.91	3.24	1.05	1.43
	รวม	3.54	0.64	3.43	0.68	1.08

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		<p>ก. <u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</u></p>						
18.	ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.63	0.74	3.50	0.90	3.57	0.95	0.34
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมหรือฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.98	0.93	3.40	1.04	3.64	0.91	5.61*
20.	ข้าพเจ้ามีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่	3.99	0.65	3.81	0.79	3.89	0.81	0.76
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	3.78	0.81	3.37	0.93	3.13	1.01	8.25*
22.	การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้ากว่าที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่น	3.35	1.08	2.95	0.90	3.04	0.98	2.70

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		23.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นใจในความ มั่นคงก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย แห่งนี้	3.33	1.17	3.23	1.03	
	รวม	3.67	0.70	3.38	0.65	3.43	0.67	3.18*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	ขึ้นไป กลุ่ม 3
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษา เพิ่มเติมหรือฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	กลุ่ม 2			
		(3.40)			
		กลุ่ม 3			
21.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้เลื่อน ขึ้นไปดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่า ตำแหน่งเดิม	กลุ่ม 1			
		(3.98)		*	*
		กลุ่ม 3			
		(3.13)			
		กลุ่ม 2			
		(3.37)			
กลุ่ม 1					
(3.78)		*	*		

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		<p>ง. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u> ที่ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)</p>				
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.70	0.80	3.66	0.74	0.46
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.56	0.97	3.47	0.92	0.82
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.42	1.05	3.45	0.93	-0.24
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานแก่ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน	3.27	1.09	3.31	1.05	-0.26
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.20	1.09	3.24	1.00	-0.35
29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเสมอ	3.39	0.99	3.29	0.99	0.84
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.35	1.02	3.23	0.95	1.04

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า (ข้อต่อ ไปนี้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับ)	3.29	1.04	
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ	3.01	0.97	2.99	0.97	0.25
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชาที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.45	1.01	3.46	1.12	-0.02
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	3.47	0.97	3.37	1.02	0.85
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับมหาวิทยาลัย	3.08	1.18	2.98	1.03	0.76
	รวม	3.35	0.80	3.30	0.80	0.52

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		ง. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u> (ที่ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)				
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.79	3.79	0.86	-1.09
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.47	0.94	3.70	0.96	-1.13
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำที่ดี จากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.41	0.98	3.56	1.05	-1.04
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้ เกิดความคล่องตัวในการทำงานแก่ข้าพเจ้า และเพื่อน ๆ ร่วมงาน	3.26	1.06	3.40	1.15	-0.89
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.21	1.04	3.26	1.11	-0.33
29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของข้าพเจ้าเสมอ	3.30	0.97	3.54	1.05	-1.69
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาดูตามการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้าเสมอ	3.28	0.97	3.37	1.06	-0.61

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
		(N = 226)		(N = 57)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า (ข้อต่อไปนี้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับ)	3.22	1.02	3.31	1.12	-0.67
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ	2.95	0.96	3.17	0.98	-1.53
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชาที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.42	1.07	3.60	1.01	-1.15
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	3.40	1.00	3.53	0.97	-0.87
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับมหาวิทยาลัย	2.99	1.10	3.24	1.15	-1.58
	รวม	3.30	0.79	3.46	0.85	-1.36

เปรียบเทียบความพึงพอใจค้ำผู้บังคับบัญชาของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เป็นรายข้อ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		<p>ง. <u>ค้ำผู้บังคับบัญชา</u> (ที่ผ่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)</p>						
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.64	0.81	3.67	0.78	3.82	0.90	0.75
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.54	0.94	3.45	0.96	3.77	0.92	1.94
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือ คำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.51	1.02	3.35	0.99	3.65	0.97	1.77
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถ จัดการให้เกิดความคล่องตัวในการ ทำงานแก่ข้าพเจ้าและเพื่อน ๆ ร่วมงาน	3.32	1.06	3.21	1.07	3.56	1.08	1.59
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจาย อำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.22	1.09	3.15	1.04	3.50	0.96	1.76

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเสมอ	3.31	1.05	3.31	0.97	
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.40	1.00	3.22	0.97	3.42	1.03	1.34
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.30	1.04	3.13	1.04	3.51	1.04	2.22
	(ข้อต่อไปนี้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับ)							
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ	3.05	0.93	2.91	1.00	3.25	0.93	2.08
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชาที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.49	1.10	3.39	1.10	3.65	0.77	1.06
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	3.50	0.97	3.40	1.04	3.43	0.93	0.35

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 <sup>ขึ้นไป</sup> (N = 40)		t
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
		35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชา ระดับมหาวิทยาลัย	3.06	1.08	2.96	1.14	
	รวม	3.36	0.80	3.26	0.80	3.54	0.77	1.98

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	จ. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u> (ที่ผ่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)					
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.74	0.88	3.67	0.79	0.54
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.67	0.95	3.48	0.95	1.31
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือคำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.51	0.95	3.42	1.01	0.60
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานแก่ข้าพเจ้าและเพื่อน ๆ ร่วมงาน	3.40	1.07	3.26	1.08	0.89
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.31	1.04	3.20	1.05	0.75
29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเสมอ	3.42	0.98	3.33	1.00	0.64

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.37	0.97	3.28	1.00	0.61
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า (ข้อต่อไปนี้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับ)	3.44	0.83	3.18	1.06	1.67
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมและมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ	3.12	0.96	2.97	0.97	1.07
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชาที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.56	0.96	3.43	1.08	0.87
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	3.41	0.92	3.44	1.04	-0.17
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับมหาวิทยาลัย	3.23	0.96	2.99	1.14	1.44
	รวม	3.43	0.75	3.30	0.81	1.08

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
เป็นรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	ง. <u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u> (ที่ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทำงานด้วยโดยตรง)							
24.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.65	0.90	3.66	0.80	3.71	0.78	0.17
25.	ข้าพเจ้าได้รับความยุติธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา	3.52	1.05	3.52	0.92	3.52	0.94	0.00
26.	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนหรือ คำแนะนำที่ดีจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.54	1.15	3.41	0.97	3.42	0.97	0.30
27.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถ จัดการให้เกิดความคล่องตัวในการ ทำงานแก่ข้าพเจ้าและเพื่อน ๆ ร่วมงาน	3.28	1.13	3.19	1.08	3.56	1.06	0.67
28.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจาย อำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.29	1.15	3.04	1.09	3.32	0.98	2.11

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
29.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าเสมอ	3.39	1.08	3.17	1.07	3.45	0.89	2.29
30.	ข้าพเจ้าพอใจที่ผู้บังคับบัญชาติดตามการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอยู่เสมอ	3.46	1.15	3.19	1.00	3.31	0.92	1.16
31.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองหรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.43	1.07	3.05	1.04	3.29	1.02	2.47
	(ข้อต่อไปนี้จะกล่าวถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับ)							
32.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสม และมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ	3.15	0.92	2.86	1.05	3.04	0.92	1.66
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับภาควิชาที่ข้าพเจ้าทำงานด้วย	3.63	0.97	3.44	1.13	3.40	1.04	0.80
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชาระดับคณะวิชา	3.56	1.00	3.30	1.01	3.40	0.98	1.32

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
35.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในผู้บังคับบัญชา ระดับมหาวิทยาลัย	3.22	1.01	2.84	1.13	3.11	1.12	2.42
	รวม	3.43	0.87	3.22	0.82	3.37	1.33	2.52

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	จ. <u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>					
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	3.84	0.64	3.74	0.58	1.43
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าจัดได้ว่าเป็น เพื่อนร่วมงานที่ดี	3.90	0.66	3.78	0.80	1.44
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	3.91	0.71	3.75	0.78	1.75
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานเป็นอย่างดีอยู่เสมอ	3.67	0.82	3.51	0.85	1.59
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับ ผู้บริหารทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	3.35	0.80	3.24	0.93	1.05
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการปรึกษาหารือกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	3.51	0.93	3.52	0.89	-0.05
	รวม	3.70	0.57	3.59	0.66	1.46

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		จ. <u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>						
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.77	0.50	3.78	0.63	3.90	0.74	0.68
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้า จัดได้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	3.82	0.74	3.82	0.73	4.00	0.68	1.07
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.70	3.79	0.78	4.02	0.66	1.59
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี อยู่เสมอ	3.56	0.88	3.59	0.80	3.70	0.88	0.37
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานกับผู้บริหารทุกคนอย่าง สม่ำเสมอ	3.31	0.93	3.26	0.80	3.42	0.96	0.62

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		t
		$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการ ปรึกษาหารือกันทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	3.52	0.98	3.47	0.86	3.65	0.97	0.62
	รวม	3.64	0.63	3.62	0.59	3.78	0.70	1.16

เปรียบเทียบความพึงพอใจค่านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		จ. <u>ค่านเพื่อนร่วมงาน</u>				
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	3.75	0.61	3.96	0.60	-2.36
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าจัดได้ว่าเป็น เพื่อนร่วมงานที่ดี	3.81	0.71	3.98	0.77	-1.61
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	3.80	0.71	3.98	0.85	-1.65
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานเป็นอย่างดีอยู่เสมอ	3.56	0.81	3.77	0.89	-1.74
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับผู้บริหารทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	3.26	0.87	3.42	0.84	-1.21
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการปรึกษาหารือกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	3.48	0.91	3.63	0.90	-1.10
	รวม	3.61	0.60	3.79	0.67	-1.99*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 226)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 57)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		จ. <u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>				
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.82	0.76	3.79	0.57	0.34
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าจัดได้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	3.96	0.62	3.81	0.75	1.40
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.67	3.81	0.76	1.25
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดีอยู่เสมอ	3.67	0.91	3.58	0.81	0.67
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	3.44	0.93	3.26	0.85	1.39

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการปรึกษาหารือกันทั้งในด้านการปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	3.63	0.94	3.48	0.90	1.10
	รวม	3.74	0.66	3.62	0.60	1.34

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		จ. <u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>						
36.	เพื่อนร่วมงานส่วนมากยอมรับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.72	0.45	3.82	0.65	3.80	0.63	0.45
37.	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของข้าพเจ้า จัดได้ว่าเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	3.98	0.68	3.87	0.74	3.78	0.73	1.36
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกสบายใจในการ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.58	3.81	0.79	3.81	0.76	0.98
39.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี อยู่เสมอ	3.65	0.92	3.55	0.82	3.61	0.81	0.26
40.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานกับผู้บริหารทุกคนอย่าง สม่ำเสมอ	3.39	0.93	3.29	0.85	3.27	0.86	0.33

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
41.	เพื่อนร่วมงานและข้าพเจ้ามีการ ปรึกษาหารือกันทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานและในเรื่องส่วนตัว	3.65	0.92	3.56	0.89	3.43	0.92	1.22
	รวม	3.73	0.60	3.65	0.61	3.62	0.63	0.53

เปรียบเทียบความพึงพอใจค่านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		จ. <u>ค่านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u>				
42.	มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือ เครื่องใช้	3.01	1.11	2.90	1.10	0.86
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุด มีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.84	1.08	2.74	1.05	0.77
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับ การเรียนการสอน	2.61	0.97	2.50	1.01	0.90
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า	2.90	1.10	3.00	1.14	-0.73
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีจำนวน เพียงพอ	2.44	0.92	2.44	0.88	-0.01
47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้	2.53	0.99	2.51	0.92	0.25
48.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ เอื้ออำนวยความสะดวกให้ข้าพเจ้า	4.12	0.71	4.05	0.61	0.80

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 153)		เพศหญิง (N = 130)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		49.	อาคารเรียน อาคารหอสมุด อาคารปฏิบัติการ และหน่วยบริการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสม และสะดวกในการเดินทางติดต่อ	3.62	0.87	
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัย มีลักษณะที่ดี ชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	2.89	1.01	2.65	0.99	0.02
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน	2.69	1.00	2.59	0.89	0.82
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสม กับที่เป็นสถานบันอุดมศึกษา	2.67	1.01	2.70	0.90	-0.23
53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ ได้ใช้อย่างสะดวกสบาย	2.97	1.06	2.83	1.17	1.08
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกลอดนัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัย	3.37	0.99	3.17	0.86	1.76
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยของเรา	2.92	1.05	2.82	0.97	0.81
	รวม	2.97	0.65	3.23	0.51	1.50

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		<b>จ. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>						
42.	มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ มาใช้ ในการทำงานอย่างเหมาะสมและ สะดวกสบาย	2.96	1.02	2.96	1.12	2.95	1.20	0.00
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีเพียงพอสำหรับ การศึกษาค้นคว้า	2.52	1.15	2.88	1.03	2.97	0.97	3.66*
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับการเรียนการสอน	2.57	1.00	2.53	0.99	2.67	0.97	0.33
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่ การศึกษาค้นคว้า	2.65	1.08	3.06	1.14	3.07	1.02	4.03*
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนใน มหาวิทยาลัยมีจำนวนเพียงพอ	2.46	0.93	2.45	0.89	2.32	0.92	0.38

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	2.56	0.94	2.50	0.96	
48.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้อ่านวยความสะดวกให้ข้าพเจ้า	4.02	0.59	4.12	0.68	4.37	0.76	0.58
49.	อาคารเรียน อาคารหอสมุด อาคารปฏิบัติการ และหน่วยบริการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสมและสะดวกในการเดินทางติดต่อ	3.56	0.94	3.68	0.83	3.52	0.92	0.80
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัยมีลักษณะที่ดี ชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.90	0.95	2.72	1.01	2.82	1.08	0.92
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน	2.69	0.96	2.61	0.96	2.67	0.94	0.19
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา	2.81	0.94	2.64	0.95	2.62	1.03	0.97

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6 (N = 80)		ระดับ 7-8 (N = 163)		ระดับ 9 ขึ้นไป (N = 40)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ได้ใช้อย่าง สะดวกสบาย	2.89	1.09	2.97	1.12	
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ ในมหาวิทยาลัย	3.37	0.85	3.20	0.99	3.37	0.83	1.67
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมของ มหาวิทยาลัยของเรา	2.94	0.97	2.83	1.06	2.95	0.93	0.43
	รวม	2.92	0.62	2.94	0.64	2.95	0.66	0.03

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
			กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ มีเพียงพอ สำหรับการเรียนการสอน	กลุ่ม 1			
		(2.52)			
		กลุ่ม 2			
		(2.88)	*		
		กลุ่ม 3			
		(2.97)			
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษา กันกว่า	กลุ่ม 1			
		(2.05)			
		กลุ่ม 2			
		(3.06)	*		
		กลุ่ม 3			
		(3.07)	*		

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาตรีหรือ ปริญญาโท		ปริญญาเอก		t
		(N = 226)		(N = 57)		
		X	S	X	S	
	<u>จ. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u>					
42.	มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ และ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับให้ข้าพเจ้า ได้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	2.89	1.08	3.24	1.14	-2.20
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุด มีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.78	1.04	2.82	1.17	-0.26
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับ การเรียนการสอน	2.60	0.98	2.44	1.03	1.08
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า	3.00	1.08	2.72	1.25	1.73
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีจำนวน เพียงพอ	2.40	0.89	2.58	0.92	-1.32
47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย มีความสะดวกที่จะนำมาใช้	2.51	0.96	2.56	0.96	-0.34
48.	ระบบรับจ่ายเงิน เคาน์เตอร์ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ ผู้อำนวยความสะดวกให้ข้าพเจ้า	4.11	0.65	4.00	0.75	1.11

ข้อที่	ข้อความ	ปริญญาคตรีหรือ ปริญญาโท (N = 226)		ปริญญาเอก (N = 57)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		49.	อาคารเรียน อาคารหอสมุด อาคารปฏิบัติการและ หน่วยบริการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสมและ สะดวกในการเดินทางติดต่อ	3.64	0.86	
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัย มีลักษณะที่ดี ชวนให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน	2.78	0.99	2.81	1.08	-0.19
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน	2.67	0.92	2.53	1.09	1.03
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสม กับที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา	2.69	0.95	2.65	1.01	0.32
53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ ได้ใช้อย่างสะดวกสบาย	2.91	1.11	2.88	1.11	0.23
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัย	3.22	0.95	3.51	0.87	-2.11
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยของเรา	2.83	1.04	3.05	0.91	-1.47
	รวม	2.93	0.63	2.95	0.62	0.24

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และ รองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	จ. <u>ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u>					
42.	มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับให้ ข้าพเจ้าได้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม และสะดวกสบาย	2.95	1.16	2.96	1.09	-0.11
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ใน ห้องสมุดมีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.91	0.97	2.76	1.09	0.95
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับการเรียนการสอน	2.63	0.92	2.55	1.01	0.56
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การ ศึกษาค้นคว้า	3.00	1.07	2.93	1.13	0.40
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย มีจำนวนเพียงพอ	2.35	0.93	2.46	0.89	-0.82
47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย มีความสะดวกที่จะนำมาใช้	2.53	0.98	2.52	0.95	0.03

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
		48.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้อำนวยความสะดวกให้ข้าพเจ้า	4.10	0.72	
49.	อาคารเรียน อาคารห้องสมุด อาคารปฏิบัติการ และหน่วยบริการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสมและสะดวกในการเดินทางติดต่อ	3.53	0.91	3.65	0.86	-0.96
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัยมีลักษณะที่ดี ชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.81	1.08	2.78	0.99	0.19
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน	2.63	0.96	2.65	0.96	-0.10
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา	2.67	1.00	2.69	0.95	-0.17
53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ได้ใช้อย่างสะดวกสบาย	2.86	1.08	2.92	1.12	-0.37
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัย	3.31	0.98	3.26	0.93	0.36

ข้อที่	ข้อความ	ศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ (N = 57)		ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (N = 226)		t
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยของเรา	2.88	0.96	2.88	1.03	0.01
	รวม	2.94	0.64	2.93	0.63	1.24

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
	<b>ฉ. ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</b>							
42.	มหาวิทยาลัยได้จัดห้องพัก โต๊ะเก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับให้ข้าพเจ้าได้ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมและสะดวกสบาย	2.87	1.07	2.91	1.08	3.02	1.13	0.45
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ ในห้องสมุดมีเพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้า	2.30	1.15	2.73	1.08	2.99	0.98	7.61*
44.	ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับการเรียนการสอน	2.41	1.02	2.57	0.93	2.61	1.02	0.68
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า	2.67	1.08	2.75	1.26	3.16	0.99	5.55*
46.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีจำนวนเพียงพอ	2.41	1.00	2.38	0.88	2.48	0.89	0.36

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี		7 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี		F
		(N = 46)		(N = 94)		(N = 143)		
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
47.	อุปกรณ์การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	2.48	1.00	2.42	0.86	2.60	1.00	1.02
48.	ระบบรับจ่ายเงินเดือนที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้ออ้อำนวยความสะดวกให้ข้าพเจ้า	3.96	0.66	4.09	0.57	4.12	0.73	1.12
49.	อาคารเรียน อาคารหอสมุด อาคารปฏิบัติการต่าง ๆ ตั้งอยู่ในระยะที่เหมาะสมและสะดวกในการเดินทางติดต่อ	3.41	0.98	3.78	0.73	3.59	0.90	2.91
50.	อาคารสถานที่และบริเวณทั่วไปของมหาวิทยาลัยมีลักษณะที่ดี ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.89	1.02	2.77	1.01	2.76	1.01	0.31
51.	ห้องเรียนมีสภาพน่าเรียน น่าสอน	2.54	1.07	2.56	0.94	2.73	0.93	1.13
52.	การวางผังอาคารสถานที่ต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับที่เป็นสถานบันอุดมศึกษา	2.83	0.93	2.65	0.95	2.66	0.98	0.59

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่า 7 ปี (N = 46)		7 - 15 ปี (N = 94)		มากกว่า 15 ปี (N = 143)		F
		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
53.	มหาวิทยาลัยมีห้องน้ำ ห้องส้วม สำหรับให้อาจารย์ได้ใช้อย่าง สะดวกสบาย	2.74	1.10	3.02	1.08	2.89	1.14	1.04
54.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติอยู่ ในมหาวิทยาลัย	3.35	0.79	3.32	0.93	3.22	0.99	0.45
55.	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในอาคาร สถานที่และสภาพแวดล้อมของ มหาวิทยาลัยของเรา	3.09	0.91	2.78	1.04	2.87	1.03	1.45
	รวม	2.85	0.61	2.91	0.61	2.98	0.66	0.81

เปรียบเทียบความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน เป็นรายคู่

ข้อที่	ข้อความ	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8	ระดับ 9 ขึ้นไป
		X	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2
43.	ตำรา วารสาร เอกสารต่าง ๆ มีเพียงพอ สำหรับการเรียนการสอน	กลุ่ม 1 (2.30)		
		กลุ่ม 2 (2.73)	*	
		กลุ่ม 3 (2.99)	*	
45.	บรรยากาศของห้องสมุดเหมาะแก่การศึกษา ค้นคว้า	กลุ่ม 1 (2.67)		
		กลุ่ม 2 (2.76)		
		กลุ่ม 3 (3.16)	*	*

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางอังคณา โกสิย์สวัสดิ์

เกิดวันที่ 5 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2495

สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 206 ม.1 ถนนศรีนครินทร์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนเซ็นต์หลุยส์ศึกษา

พ.ศ. 2515 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยปทุมพรพิสัย

พ.ศ. 2518 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ

พ.ศ. 2527 การศึกษามัธยมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2534 การศึกษามหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ  
ของ  
อังคณา โกลีษ์สวัสดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน 2534

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3. เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ รัศมี เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลก และสงขลา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 65 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรคักโมเมนต์ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย t-test และ F-test

การวิจัยครั้งนี้ได้ผลโดยสรุป ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ รัศมี เงินเดือน อายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

INSTITUTION LOYALTY AND JOB SATISFACTION OF THE  
INSTRUCTORS OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

ANGKANA KOSRISWADI

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

April 1991

The purposes of this research were as follows: firstly, to study Srinakharinwirot University faculty members' attachment to the institution and their job satisfaction; secondly, to find correlation between the attachment and the job satisfaction of these faculty members'; thirdly, to compare the attachment and the job satisfaction of the faculty members in accordance with their sex, salaries, education, academic ranks and experiences. The sample was comprised of 297 faculty members of all Srinakharinwirot University campuses namely: Prasarnmitr, Patumwan, Bangkhen, Bangsaen, Mahasarakam, Pisanulok, and Songkhla. The 65 items of rating scale questionnaire was employed for data collection. Mean, Standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation, t-test and F-test statistics were employed in data analysis.

Major findings were

1. The faculty members' attachment to the institution was at high level while their job satisfaction was at moderate level.
2. The correlation between the job satisfaction and the attachment to the institution was positive and statistically significant at .01 level.
3. The faculty members of different sex, salary, educational degree, academic rank and experience had different levels of attachment and job satisfaction.