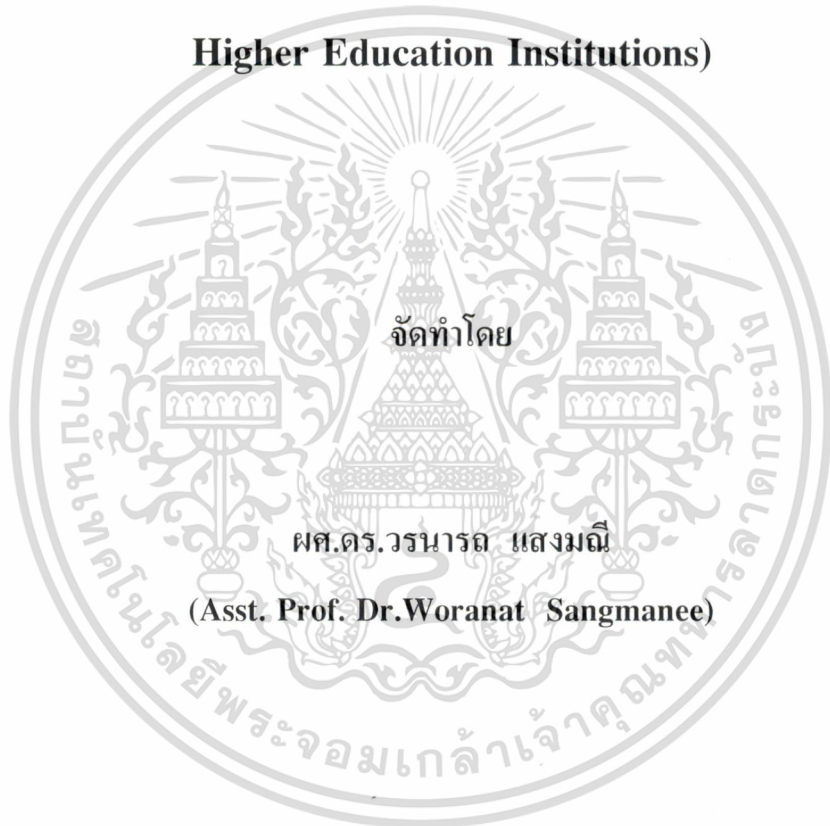


รายงานผลการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน
ของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล

(Study on The Factors which affect Job satisfaction and Job
Unsatisfaction of Full-Time Engineering Faculty of Government
Higher Education Institutions)



รายงานการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการสนับสนุนโดยงบประมาณประจำปี 2539

ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

RCH

LB

1778.4

กันยายน 2540

75

72158

เลขหมู่.....

เลขทะเบียน 29592

วัน, เดือน, ปี 20 ก.ย 2541

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของหอสมุดฯ ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กติกกรมประกาศ

รายงานผลการวิจัยชิ้นที่ท่านถืออยู่ในมือและกำลังศึกษาขณะนี้ นั้น จะไม่สามารถสำเร็จเป็นจริงได้ หากไม่ได้รับการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือจากบุคคลที่ดิฉันขอล่างถึงดังต่อไปนี้

บุคคลที่ดิฉันรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณ ในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง บุคคลแรกก็คือกลุ่มอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลและเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีเป็นจำนวนมากและมีผลทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สมบูรณ์ชัดเจนในเนื้อหาอย่างน่าภาคภูมิใจ ซึ่งดิฉันรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ท่านอาจารย์ทั้งหลายให้ความไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ดิฉันขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน อีกครั้งหนึ่ง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ ร.อ.อำนาจ และคุณแม่ อาจารย์สยมพร แสงมณี สำหรับความรัก ความเมตตา และความเสียสละทั้งมวลอันยิ่งใหญ่ที่ท่านทั้งสองมีให้แก่ดิฉันตลอดชีวิตที่ผ่านมา

ขอขอบคุณน้องชายที่แสนดี ดร.อัมพร แสงมณี สำหรับความรัก ความจริงใจ และการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ทำให้กับพี่สาวตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ขอขอบคุณเพื่อนผู้เปรียบเสมือนพี่สาว ดร.ทิพย์วรรณ ปริญาศิริ ผู้ซึ่งคอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน ตลอดจนให้กำลังใจเสมอมาด้วยความจริงใจ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาภาษาและสังคม คุณปราณี บัวจันทร์ คุณวิรัช พุ่มเจริญ และคุณรัตนา แสงจันทร์ ผู้มีน้ำใจช่วยพยายามพิมพ์งานวิจัยนี้ให้สำเร็จลุล่วงในช่วงเวลาที่รีบเร่ง แม้ว่าจะมีเวลาไม่มากนักก็ตาม

และสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ ดร.วินัย พุทธิกุล ผู้เป็นสามีและเพื่อนแท้ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจอย่างจริงใจและจริงจังแก่ผู้วิจัยเสมอมา นอกจากกำลังใจที่ได้รับจากสามีแล้ว คนท้ายสุด (เพราะตัวเล็กที่สุด) ของครอบครัวที่ทำให้ดิฉันมีพลังในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดีก็คือ อ.คุณ.วนัชพร พุทธิกุล ผู้เป็นบุตรสาวและเป็นผู้ซึ่งสร้างแรงผลักดันให้มารดาของเธอมานะทำงานอย่างไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อยจนงานสามารถสำเร็จลุล่วง ดังที่ท่านจะได้อ่านและศึกษาต่อไป

พศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

กันยายน 2540

บทคัดย่อ

ชื่อโครงการ	การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล
ชื่อผู้วิจัย	ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี
หน่วยงาน	ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
ปีงบประมาณ	งบประมาณประจำปี 2539

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปผลที่สำคัญอย่างย่อได้ดังนี้ คือ ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในความควบคุมดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ เพศ เงินเดือน รายได้ จำนวนชั่วโมงสอน ระดับความรับผิดชอบต่องานสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งงานบริหาร และระดับตำแหน่งข้าราชการ (ซี)

ผลร่วมกันของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ ผลร่วมกันของตัวแปรตำแหน่งบริหารกับตัวแปรระดับตำแหน่งข้าราชการ (ซี) ซึ่งสรุปได้ว่า อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งบริหารและดำรงตำแหน่งที่สูงในระดับตำแหน่งข้าราชการ (ซี) จะเป็นกลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ประจำที่ไม่มีตำแหน่งบริหารทั้งที่เป็นบุคคลที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการสูงหรือในระดับเดียวกันก็ตาม

เมื่อเรียงลำดับความชอบในการปฏิบัติงาน อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เรียงลำดับความชอบในงานดังนี้ คือ งานสอน งานวิจัย-ตำราวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม ภายนอก และสุดท้ายคืองานบริหารหรือเป็นกรรมการ

- ในด้านความพึงพอใจในงาน สามารถจัดอันดับความสำคัญหรือเข้มแข็งของปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ห้าอันดับแรกดังนี้ ความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคคลิกของตนเอง โอกาสในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามลำพังโดยไม่ถูกก้าวก่าย ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง

สำหรับปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงานน้อยลงของอาจารย์ประจำคณะ
วิศวกรรมศาสตร์ ห้าอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ วิธีการที่มหาวิทยาลัยนำ
นโยบายต่าง ๆ มาปฏิบัติ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ความยุติธรรม
ของระบบการให้ควมดีความชอบ เวลาที่มีให้กับงานวิจัย งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ



บทที่ 1

บทกล่าวนำ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า งานศึกษาค้นคว้าและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานได้รับการนำเสนอเป็นจำนวนมากจากนักวิชาการ ทั้งนี้เหตุผลหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังของการศึกษาดังกล่าวก็เพื่อการพัฒนาบุคลากรอันเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยของการบริหารที่สำคัญที่สุด และด้วยความคาดหวังที่จะได้เห็นความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานซึ่งเขารับผิดชอบอยู่ ได้รับการปรับปรุงและส่งเสริมจากผู้เป็นนายจ้างและผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยหลักการแล้ว ผู้ที่เป็นนายจ้างย่อมปรารถนาที่จะเห็นความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และต่างพยายามแสวงหาปัจจัยที่สามารถเอื้ออำนวยและเพิ่มแรงกระตุ้นการทำงานให้กับลูกจ้างเท่าที่จะกระทำได้ ซึ่งถ้าหากว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถสนองตอบความต้องการให้แก่ลูกจ้างจนเกิดความพึงพอใจแล้ว นายจ้างก็มักมีความเชื่อว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น สามารถจูงใจให้ลูกจ้างทุ่มเทพลังกำลังทั้งกายและจิตใจให้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลดีต่อการเพิ่มผลิตภาพขององค์กรได้

สำหรับความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการศึกษา ดังเช่น อาจารย์ผู้สอน โดยเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล ซึ่งการศึกษาระดับปริญญาตรีได้เน้นหนักที่กลุ่มวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อันเป็นสาขาวิชาแขนงหนึ่งที่สังกัดอยู่ในกลุ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มและมีอัตราการย้ายหรือลาออกจากงานในภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนมากที่สุด นอกจากนี้ ยังเป็นกลุ่มที่ได้รับการเปิดกว้างในตลาดแรงงานภาคอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพื่อไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่

เมื่อพิจารณาจากสภาวะการณ์การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย จะพบว่า ปัจจัยที่ขาดแคลนอย่างยิ่งคือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งบุคคลในแขนงนี้มีเป็นจำนวนน้อยกว่าความต้องการที่มีอยู่และคาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นในอนาคต ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้มากที่บุคลากรจากแวดวงทางการศึกษาจะลาออกจากสถานศึกษาอันเป็นที่ทำงานเดิมเพื่อเข้ารับงานหรือโอนย้ายตนเองเข้าสู่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมของเอกชน ทั้งนี้จากการรายงานของการประชุมทางวิชาการของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทย เมื่อปี 2532 นั้น ได้ยืนยันถึงแนวโน้มที่กำลังเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่เป็นอาจารย์ประจำในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลที่มีทั้งความรู้

ความสามารถและความชำนาญงาน โดยได้รับคำเชิญเพื่อเข้ารับตำแหน่งงานในระดับสูงขององค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมของเอกชน นอกจากนี้ยังมีตัวเลขรายงานถึงการโอนย้ายแรงงานและบุคลากรจากภาครัฐบาล โดยเฉพาะจากหน่วยงานสถานศึกษาไปสู่ภาคเอกชนในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น อันเป็นสถานะที่เรียกว่าปัญหาสมองไหล ตัวเลขดังกล่าวได้ระบุด้วยว่า การออกจากงานของอาจารย์ประจำสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในช่วงปีการศึกษา 2530-2532 มีถึงร้อยละ 3.5 ต่อปี โดยเฉพาะอาจารย์ประจำส่วนกลาง ซึ่งถ้าหากจะพิจารณาในอีกมุมมองหนึ่งแล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเหล่านี้ที่น่าที่จะเป็นบุคคลที่มีความสามารถ และมีคุณภาพของวิชาชีพในระดับสูงเป็นที่ยอมรับและต้องการจากองค์กรในภาคเอกชนจนทำให้องค์กรดังกล่าวยินดีเสนอปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงานหรืออาชีพใหม่ได้ มากกว่างานสอนเดิมที่มีแต่เกียรติ (ดังที่เข้าใจกันโดยทั่วไปว่าในสังคมไทยมักให้ความสำคัญนับถือในความเป็นทั้งครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และยังเป็นข้าราชการไทยอีกด้วย) แต่ขาดปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผลกระทบที่สะท้อนกลับ ณ จุดนี้ก็คือ การขาดแคลนอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ ในโปรแกรมหลักสูตรของสาขาวิศวกรรมศาสตร์แต่ละสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล

หากเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น ผลกระทบย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เข้ารับการศึกษาในสถานการศึกษาเหล่านั้น และความจริงที่หลบเลี่ยงไม่ได้ก็คือ หากผู้เป็นอาจารย์ไม่มีคุณภาพและไม่มีความสามารถทางวิชาการอย่างดีพอ ผู้รับการถ่ายทอดทางการศึกษาอันเป็นอนาคตของชาติ จะสามารถเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้ดีแค่ไหนอย่างไร ดังนั้น ถ้าหากว่าบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ ได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่ต่อปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นแล้ว ผลต่อเนื้อที่ที่จะได้รับโดยตรงจากการทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างมีกำลังใจด้วยความเต็มใจและภูมิใจ ก็คือผู้ที่เข้ารับการศึกษาทางด้านสาขาวิชาดังกล่าว จะได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่ทันสมัย และก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งในที่สุดบุคคลผู้เข้ารับการศึกษาเหล่านี้ก็จะเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ

ถึงแม้ว่าจะเคยมีบางท่านได้กล่าวถึงงานอาชีพสอนหนังสือและการให้ความรู้ทางวิชาการแก่ผู้อื่นว่า เป็นหน้าที่หรือกิจกรรมหลักประจำวันอยู่แล้วของบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นครูหรืออาจารย์ นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่าน ยังได้กล่าวว่า นอกเหนือจากงานสอนหนังสือแล้ว งานวิจัยค้นคว้าก็ถือว่าเป็นงานในหน้าที่อย่างหนึ่งเช่นกันของอาจารย์ (Powell, Barrett, และ Shanker, 1983) นอกจากนี้ กลุ่มนักวิชาการกลุ่มนี้ยังได้อ้างอิงผลสรุปจากงานวิจัยว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้สอน ซึ่งได้รับการสัมภาษณ์ ได้มี

ความคิดเห็นที่เหมือนกันว่า พวกเขามีความสุขและความพึงพอใจจากการได้สอนหนังสือ อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นนายจ้างในรูปแบบใด ดังเช่นในกรณีที่รัฐบาลเป็นนายจ้างนั้น รัฐบาลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องก็ไม่ควรยึดถือว่า เมื่ออาจารย์มีความสุขและความพอใจจากงานสอนแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยความพอใจในงานของพวกเขาเหล่านั้นได้ เพราะภายใต้สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมของสังคมในปัจจุบัน อาชีพอาจารย์ก็เป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสภาวะการณ์ดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารและผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ช่วยกันพิจารณาหาหนทางส่งเสริมปัจจัยความพึงพอใจในงานและปรับปรุง หรือจัดปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ให้อยู่ในระดับหรือขอบเขตที่ผู้บริหารและอาจารย์จะยอมรับและเข้าใจได้ การศึกษาวิจัยของ Gonnet (1983) ได้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจของอาจารย์มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการสอน ซึ่งเป็นการยืนยันในเรื่องทำนองเดียวกันกับการค้นคว้าของ Locke (1976) ที่ว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การทางการศึกษาเป็นเครื่องชี้อย่างหนึ่งถึงประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ๆ

นอกเหนือจากผลงานวิจัยและข้อมูลตลอดจนการแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ดังที่กล่าวถึงมาแล้วนั้น ในประเทศไทยก็ได้มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานจากนักวิชาการชาวไทยหลายท่าน โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษาในภาครัฐบาล ส่วนใหญ่ของผลงานวิจัยที่ได้รับก็คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในภาครัฐบาลมีความพอใจและเต็มใจในการสอนหนังสือเป็นอย่างมาก โดยต่างมองว่าเป็นงานที่มีความหมายทั้งในแง่กับสังคมส่วนรวมและกับความรู้สึกส่วนตัวที่ได้ทำประโยชน์ให้กับบุคคลอื่น (Thongchant, 1987; Thanagasai, 1989; Ratanamongkonmas, 1985; Vathaisong, 1982; Sudsawasd, 1980; Jariyavidyanont, 1978; Sangmanee, 1993)

ในด้านของการสำรวจถึงปัจจัยที่มักสร้างความไม่พึงพอใจในงานให้กับกลุ่มอาจารย์ประจำของสถานศึกษาของรัฐบาลนั้น นักวิจัยหลายท่านมักมีความเห็นตรงกันว่า ปัจจัยเรื่องเงินเดือนที่มีระดับต่ำเป็นปัจจัยที่อาจารย์ส่วนมาก มีความไม่พึงพอใจเป็นอันดับต้นของบรรดาความไม่พึงพอใจทั้งหลาย นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น นโยบายและวิธีการที่สถานศึกษานำเอามาใช้ในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน การบริหารงานหรือความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (Thongchant, 1987; Thanagosai, 1987; Vathaisong, 1982; Sangmanee, 1993) ในขณะที่ปัจจัยที่อาจเป็นข้อเด่นที่อาจารย์ประจำในฐานะข้าราชการคนหนึ่งของประเทศมีความพึงพอใจ

ในงาน และอาจเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้รัฐบาลยังคงสามารถธำรงรักษาพวกเขาไว้ได้ในงานปัจจุบัน ก็คือ ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ตนเองกระทำอยู่ (Nongmak, 1986; Sangmanee, 1993) นอกจากนี้ ก็มีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน คือ การได้มีส่วนช่วยเหลือบริการสังคมทางด้านงานวิชาการ การที่จะสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ โดยไม่รู้สึกขัดแย้งกับความรู้สึกภายในของตนเอง เพราะงานดังกล่าวเป็นงานที่ตนเองชื่นชอบและเต็มใจที่จะทำอยู่แล้ว ความมีอิสระเสรีภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเห็นได้ว่าเชื่อมโยงต่อความรู้สึกสำนึกถึงความเป็นนักวิชาการ และวิญญูณของความเป็นครูอาจารย์ อันนับว่า ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจและควรตอบสนองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสังคมส่วนรวม

นอกเหนือจากการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ประจำของสถานศึกษาของรัฐบาลแล้ว ตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลิกภาพ ความเป็นอาจารย์แต่ละคนนั้นก็ล้วนมีบทบาทสำคัญในการส่งผลกระทบต่อทัศนคติของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งทางวิชาการ ระดับตำแหน่งทางการบริหาร ระดับเงินเดือน ระดับความรับผิดชอบของกลุ่มนักศึกษาที่ตนเองสอน ฯลฯ ซึ่งผลการวิจัยของแต่ละนักวิจัยในแต่ละกลุ่มประชากรที่ศึกษา ก็ได้รับผลที่แตกต่างและคล้ายคลึงกันบ้างดังเช่น ผลการศึกษาที่ต่างระบุตรงกันว่า บุคคลจะมีความพึงพอใจมากขึ้นเป็นลำดับในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานเป็นระยะเวลายาวนานขึ้น (Kepple, 1978; Vatthaisong, 1982) ในขณะที่อีกผลการศึกษาหนึ่ง ซึ่งศึกษาจากอาจารย์ประจำที่ทำงานในสถานศึกษาของรัฐบาลในประเทศไทย ได้พบว่า เมื่อบุคคลทำงานเป็นระยะเวลาประมาณ 2-5 ปี จะมีระดับความพึงพอใจต่ำกว่าเมื่อแรกเข้าทำงานเป็นอย่างมาก แต่จะมีระดับความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ หลังจากทำงานเกินกว่า 5 ปีขึ้นไป (Sangmanee, 1993) ซึ่งผลจากการวิจัยเหล่านี้ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาของการปฏิบัติงานสอน อาจเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับระดับของความพึงพอใจในงาน (Wood, 1973)

บุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ก็อาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น ผลการวิจัยบางชิ้นได้ถูกพบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นเพศชาย มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นหญิง (Thanagosai, 1989) ในขณะที่งานวิจัยอื่น ๆ อีกหลายชิ้นกลับกล่าวแย้งว่าไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในงานระหว่างเพศชายและหญิง (Vatthaisong, 1982; Sudsawasd, 1980; Jariyavidyanont, 1978) ส่วนงานวิจัยอีกชิ้นกลับยืนยันในทางตรงกันข้ามคือ พบว่า

อาจารย์ที่เป็นหญิง มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าอาจารย์ชาย (Wangphanich, 1984) อย่างไรก็ตาม สถานที่ที่ทำงาน เมื่อนำเอาเพศของอาจารย์เข้ามาเกี่ยวข้องก็อาจมีผลต่อความพึงพอใจได้ ดังเช่นในกรณีของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในสถานศึกษาของเอกชนกับรัฐบาล ซึ่งพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลประจำคณะบริหารธุรกิจที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แต่กลับพบความแตกต่างต่างอย่างมีนัยสำคัญของความพึงพอใจในงานระหว่างอาจารย์หญิงและอาจารย์ชายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของเอกชนประจำคณะบริหารธุรกิจ โดยอาจารย์ชายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของเอกชนมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์หญิง (Sangmanee, 1993)

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลิกภาพส่วนตัวดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ยังไม่อาจสามารถชี้ชัดลงไปได้ว่าจะเป็นปัจจัยและบุคคลิกภาพส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐบาลในระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศไทย ยิ่งเมื่อพิจารณาไปถึงความเป็นกลุ่มอาจารย์ในภาครัฐบาลที่มีปัญหาแรงงานในด้านกำลังคนไหลออกไปสู่ภาคเอกชน และยังเป็นอาจารย์ประจำสาขาหนึ่งของกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลนแล้ว การได้รับทราบผลการวิจัยเพื่อนำมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและให้การส่งเสริมพัฒนาในระดับที่เหมาะสมก็จะเป็นผลดีทั้งแก่ตัวอาจารย์ สถานศึกษา นักศึกษา และการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการด้วย

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อาทิเช่น วุฒิสูงสุดทางการศึกษา เพศ ระดับขั้นเงินเดือน หรือซี ตำแหน่งทางวิชาการ ภูมิฐานะของสถานที่ทำงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ระยะเวลาในการเข้ารับราชการระดับรายได้
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงอันดับและระดับความเข้มแข็ง ซึ่งมีผลกระทบมากที่สุดและรองลงไป ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์

3. เพื่อทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการแก้ไขและปรับปรุงระบบการตอบแทนการทำงานทั้งในรูปรายได้และสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดจนนโยบายการแก้ไขปัญหาสมองไหลของรัฐบาล
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในเรื่องทัศนคติและความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่ม เช่น เพศ ระยะเวลาในการเข้ารับราชการ ระดับขั้นเงินเดือนหรือซี ระดับตำแหน่งทางวิชาการ ระดับตำแหน่งทางบริหาร สถานะภาพการสมรส อาจารย์ในเขต ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค
5. เพื่อทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไปของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระบบราชการ

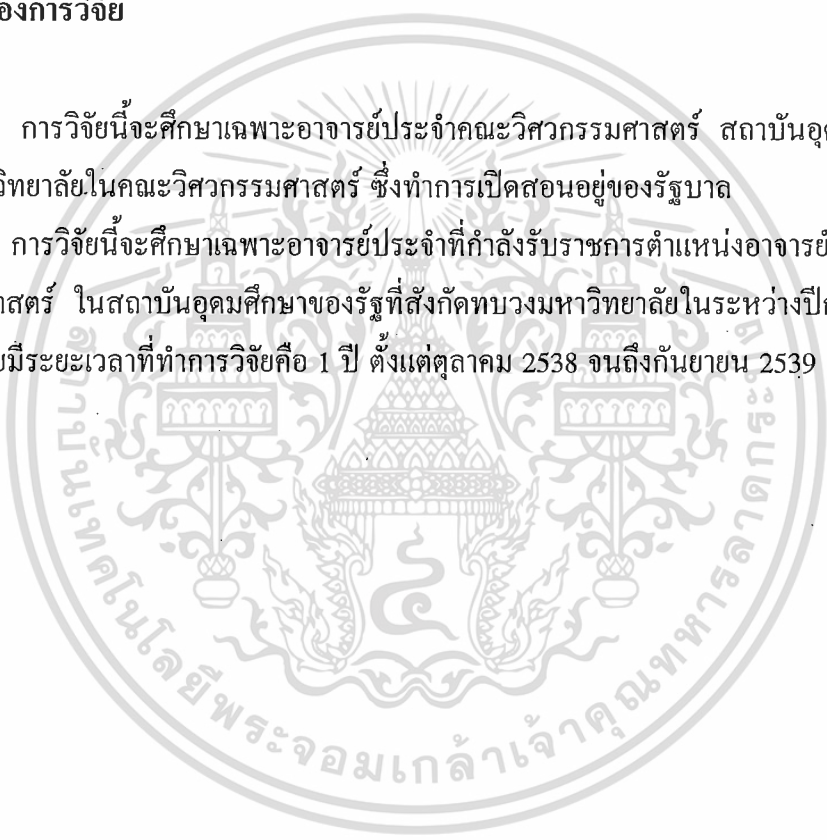
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงนโยบายการตอบแทน การทำงานทั้งในรูปรายได้และสวัสดิการอื่น ๆ ของรัฐบาลที่มีต่ออาจารย์ประจำกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยเน้นที่สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาอื่น ๆ รวมทั้งข้าราชการโดยทั่วไปด้วย
2. ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงปัญหาการย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานราชการ ทั้งในสถาบันการศึกษาและอื่น ๆ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ ไปสู่ภาคเอกชนของบุคคลากรในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ หรือ กลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ผลวิจัยที่ได้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องเดียวกันของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาอื่น ๆ รวมทั้งข้าราชการโดยทั่วไปอีกด้วย
3. ใช้เป็นแนวทางในการจัดตลาดแรงงานและรับทราบถึงแนวโน้มความเป็นไปในการเลือกอาชีพและสถานที่ทำงาน รวมทั้งรูปแบบของผลประโยชน์ที่บุคคลากรในสาขาวิชานี้คาดว่าจะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับการเสนอรูปแบบดังกล่าวในตลาดแรงงาน โดยทั่วไปของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากผลวิจัยนี้ จะมีผลต่อการพัฒนาประเทศ ในด้านการพัฒนาบุคคลากรสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ หรือ แม้แต่ในสาขาวิชาอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน ภาครัฐบาลโดยผู้บริหารทั้งในระดับประเทศและองค์การสถาบันที่เกี่ยวข้อง

ข้อ หรือรัฐวิสาหกิจ ความสามารถที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปปรับปรุงให้เหมาะสม และทันกับเหตุการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนำมาซึ่งความพึงพอใจของข้าราชการหรือพนักงานองค์กรก็อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเหล่านั้นด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งทำการเปิดสอนอยู่ของรัฐบาล
2. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะอาจารย์ประจำที่กำลังรับราชการตำแหน่งอาจารย์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในระหว่างปีการศึกษา 2538 เท่านั้น โดยมีระยะเวลาที่ทำการวิจัยคือ 1 ปี ตั้งแต่ตุลาคม 2538 จนถึงกันยายน 2539



บทที่ 2

วิธีการศึกษาและรูปแบบการใช้เครื่องมือทางสถิติ

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยนี้ได้มาจากการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติจากแบบสอบถามที่ถูกส่งไปยังอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลทั้งหมดที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในระหว่างปีการศึกษา 2538 ทั่วประเทศ โดยเริ่มต้นด้วยการที่ผู้วิจัยส่งจดหมายขออนุญาตดำเนินการส่งแบบสอบถามถึงอาจารย์ทุกท่านที่สังกัดสถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัยทุกแห่งกับคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์นั้น ๆ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการเปิดสอนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีทั้งหมด 14 แห่ง ประกอบด้วยจำนวนอาจารย์ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวนประมาณ 1,400 คน แยกเป็นอาจารย์ที่ประจำอยู่ในสถาบันการศึกษาส่วนกลาง คือ เขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 8 แห่ง ประมาณ 415 คน อาจารย์ที่ประจำอยู่ในสถาบันการศึกษาเขตภูมิภาคจำนวน 6 แห่ง ประมาณ 180 คน (แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 2-1) ผู้ทำการวิจัยและคณะผู้ช่วยงานวิจัยได้ทำการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรดังกล่าวเป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 2 เฉพาะบุคคลที่ยังมิได้ตอบกลับ ซึ่งเป็นการติดตามเพิ่มเติมในส่วนของอาจารย์ประจำที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามครั้งแรก ในที่สุดแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมายังผู้ดำเนินงานวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น 604 ชุด หรือคิดเป็น 43.14% ของจำนวนอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลทั้งหมด แต่มีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะสามารถนำมาเสนอผลการวิจัย ได้จำนวน 595 ชุด หรือ 42.5% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลที่ได้รับดังกล่าวด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Statistical Analysis System (SAS)

คำถามของงานศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยนี้ได้กระทำขึ้นเพื่อสามารถตอบคำถามอันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยของความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานปัจจัยใด ที่มีความสำคัญหรือความเข้มแข็งมากที่สุด และมีอันดับที่รองลงไป

2. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดความแตกต่างกันของความพึงพอใจในงาน ระหว่างกลุ่มบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการศึกษาผลทางสถิติมีดังนี้ คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ สถานที่ทำงานในเขตส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางบริหาร ระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ลักษณะงานที่เคยทำก่อนเข้าทำงานใน องค์กรปัจจุบัน ระดับความรับผิดชอบต่องานสอน วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประเทศของสถานศึกษาที่ ได้รับวุฒิสอน การได้รับทุนการศึกษา จำนวนชั่วโมงสอน อัตราเงินเดือน รายได้ และระดับ(ซี) ตำแหน่งงานทางราชการ
3. ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติมใดบ้างที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และข้อบกพร่องใดบ้างที่สมควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข

รูปแบบและวิธีการใช้เครื่องมือทางสถิติ

วิธีการดำเนินงานและกระบวนการในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่องนี้มีจุดประสงค์หลักคือ ต้องการที่จะประเมินความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐทั่วประเทศ รูปแบบของผลการวิจัย จะเป็นการประเมินค่าเฉลี่ย เพื่อวิเคราะห์ถึงอันดับและ ระดับความเข้มแข็ง ซึ่งมีผลกระทบมากที่สุดและรองลงไปของทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยของความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงจากค่าเฉลี่ยของแต่ละคำถาม ทั้ง 40 คำถามดังที่แสดงไว้ในภาคผนวกท้ายเล่ม

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการนำเสนอผลวิเคราะห์ทางสถิติของข้อมูลด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) One-way ANOVA และ Two-way ANOVA นอกจากนี้ยังได้ทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปความถี่ของการกล่าวถึงของผู้ตอบในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบและง่ายต่อการอ่าน ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้ได้นำมาจากคำถามแบบเปิด (open-end) ข้อ 41 และ 42 ซึ่งได้ถามถึงสิ่งที่ผู้ตอบชอบหรือประทับใจมากที่สุด และไม่ชอบหรือไม่ประทับใจมากที่สุดในการทำงานในปัจจุบัน การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องต่าง ๆ สำหรับการศึกษานี้ได้ใช้ค่า เอลฟา (α) เท่ากับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เมื่อมีกลุ่มประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปในตัวแปรหนึ่ง ๆ นั้น ได้ใช้การทดสอบแบบ Scheffe's test นอกจากนี้ยังได้แสดงผลการเรียงลำดับความชอบในประเภทของงานจำนวน 4 ประเภท จากคำถามส่วนที่ 2 ข้อ 23 คือ งานสอน งานบริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอก งานวิจัย-ตำราวิชาการ และงานบริหารหรือเป็นกรรมการ

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ของการศึกษารั้งนี้ ได้นำมาจากข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

1. เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชายและหญิง
2. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ โสด แยกกันอยู่ แต่งงานแล้ว และหย่า
3. ลักษณะงานของกลุ่มสมรส แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ ไม่ได้ทำงานหรือเป็นแม่บ้าน รับราชการ รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชน ธุรกิจส่วนตัว และอื่น ๆ
4. ที่พักอาศัยปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ มีบ้านหรือที่อยู่ส่วนตัว บ้านบิดามารดาหรือญาติ บ้านหรือหอพักมหาวิทยาลัย บ้านเช่า และอื่น ๆ
5. อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี
6. สถานที่ทำงานในเขตส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มของสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) อีกกลุ่มเป็นสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิภาค (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร และมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี)
7. พื้นฐานภูมิภาคเดิม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กรุงเทพและปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และนครปฐม) และกลุ่มของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีได้ระบุไว้ในกลุ่มแรก
8. ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
9. ตำแหน่งทางบริหาร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ดำรงตำแหน่งกับไม่ได้ดำรงตำแหน่งใด ๆ
10. ระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ 0-2 ปี มากกว่า 2 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี มากกว่า 10 ปี - 15 ปี มากกว่า 15 ปี - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป
11. ลักษณะงานที่เคยทำก่อนเข้าทำงานในองค์กรปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ บริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจส่วนตัวหรือของครอบครัว อื่น ๆ และไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน

12. ระดับความรับผิดชอบต่องานสอน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ สอนทั้งปริญญาตรีและในระดับที่ต่ำกว่า สอนเฉพาะระดับปริญญาตรี สอนทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า สอนเฉพาะระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า และไม่มีสอน
13. วุฒิสถูที่สุดทางการศึกษา แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และสูงกว่า ปริญญาเอก
14. ประเทศของสถานศึกษาที่ได้รับวุฒิสถูที่สุด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ภายในประเทศและต่างประเทศ
15. การได้รับทุนการศึกษา แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 'ไม่ได้รับทุนใด ๆ' 'ได้รับทุนแต่ไม่มีภาระต้องชดใช้ทุน' 'ได้รับทุนและยังอยู่ในระหว่างชดใช้ทุน' 'ได้รับทุนและใช้ทุนหมดแล้ว'
16. จำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ 1-3 ชั่วโมง 4-6 ชั่วโมง 7-10 ชั่วโมง 11-15 ชั่วโมง 16-20 ชั่วโมง และมากกว่า 20 ชั่วโมง
17. อัตราเงินเดือน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท
18. รายได้ทั้งหมดต่อเดือน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท
19. สภาวะการครองชีพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ไม่พอใช้ พอใช้ และเหลือเก็บ
20. ระดับ(ซี) ตำแหน่งงานทางราชการ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับ 3-4 ระดับ 5-6 ระดับ 7-8 ระดับ 9 หรือสูงกว่าขึ้นไป

ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) ของการศึกษาคั้งนี้ คือ ความพึงพอใจในงานทั้งหมด ซึ่งวัดผลโดยใช้คะแนนจากแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามดังกล่าวถูกจัดทำขึ้นโดยผู้ทำการวิจัย ซึ่งพัฒนาคำถามบางข้อมาจากคำถามของ Minnesota Satisfaction Questionnaire และแบบสอบถามอื่น ๆ นอกจากนี้ได้เพิ่มเติมบางส่วน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายของการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบผลของความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในหลายแง่มุมให้มากที่สุด ซึ่งผลที่ได้เหล่านี้จักได้สามารถนำไปปรับปรุงและตระหนักจากผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ รวมทั้งผู้ที่ต้องการใ้รู้ได้ทราบแนวทางและตรงประเด็นที่ต้อการศึกษายิ่งขึ้น

**ตารางที่ 2-1 สถาบันการศึกษาและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลที่สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ**

สถาบันการศึกษา	จำนวนอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามประจำ คณะวิศวกรรมศาสตร์
เขตส่วนกลาง (กรุงเทพและปริมณฑล)	
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	112
2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	29
3. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	73
4. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	37
5. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	94
6. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	53
7. มหาวิทยาลัยมหิดล	5
8. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	12
รวม	<u>415</u>
เขตภูมิภาค	
1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	47
2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	58
3. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	51
4. มหาวิทยาลัยบูรพา	7
5. มหาวิทยาลัยนเรศวร	7
6. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	<u>10</u>
รวม	<u>180</u>
จำนวนรวมทั่วประเทศ	<u>595</u>

บทที่ 3

ผลการศึกษา

ผลของข้อมูลส่วนตัว

ตัวเลขการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ทั้งสิ้น 595 คนนั้น ได้ถูกแสดงรายละเอียดไว้แล้วใน ตารางที่ 3 - 1 โดยมีจำนวนที่เป็นหญิง 99 คน (16.64%) ทำงานในเขตส่วนกลาง 66 คน (11.09%) และเขตส่วนภูมิภาค 33 คน (5.55 %) ส่วนจำนวนที่เป็นชายมีทั้งสิ้น 496 คน (83.36%) เป็นบุคคลที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 349 คน (58.66%) และเขตส่วนภูมิภาค 147 คน (24.71%) ในจำนวนทั้งหมดนี้มีชีวิตครอบครัวที่เป็นโสด 244 คน (41.01%) โดยทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 174 คน (29.24%) และเขตส่วนภูมิภาค 70 คน (11.76%) ในกลุ่มที่แยกกันอยู่นั้นมีจำนวน 6 คน (1.01%) โดยทำงานอยู่ในส่วนกลาง 5 คน (0.84%) และเขตส่วนภูมิภาค (0.17%) ในกลุ่มที่แต่งงานแล้วมีจำนวน 340 คน (57.14%) เป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 231 คน (38.82%) ส่วนภูมิภาค 109 คน (18.32%) และมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าขาดจากกันจำนวน 5 คน (0.84%) ซึ่งทั้งหมดทำงานประจำอยู่ในเขตส่วนกลาง โดยคู่สมรสของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคคลที่ไม่ได้ทำงาน 29 คน (8.15%) เป็นบุคคลที่ทำงานรับราชการ 173 คน (48.6%) โดยทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 95 คน (26.69%) และเขตส่วนภูมิภาค 78 คน (21.91%) ในขณะที่ 84 คน (23.6%) เป็นบุคคลที่ทำงานธุรกิจเอกชน โดยทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 71 คน (19.94%) และเขตส่วนภูมิภาค 13 คน (3.65%) อย่างไรก็ตามมีอีกจำนวนหนึ่งที่ทำงานธุรกิจส่วนตัว ประมาณ 32 คน (8.99%) โดยทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 23 คน (6.46%) เขตส่วนภูมิภาค 9 คน (2.53%) และประกอบอาชีพอื่น ๆ อีก 8 คน (2.25%)

ในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นบุคคลที่มีบ้านหรือที่อยู่อาศัยส่วนตัวจำนวน 268 คน (45.04%) โดยเป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 218 คน (36.64%) เขตส่วนภูมิภาค 50 คน (8.4%) พักอาศัยกับบิดามารดาหรือญาติ 149 คน (25.04%) เป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 127 คน (21.34%) เขตส่วนภูมิภาค 22 คน (3.7%) ในจำนวนนี้มีจำนวน 133 คน (22.35%) พำนักอยู่กับบ้านหรือหอพักของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยเป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 33 คน (5.55%) และเขตส่วนภูมิภาคจำนวน 100 คน (16.81%) มีจำนวน 40 คน (6.72%) ที่เป็นบุคคลซึ่งพำนักอยู่กับบ้านเช่า โดยเป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 35 คน (5.88%) และจำนวน 5 คน (0.84%) ที่อยู่ในเขตส่วนภูมิภาค สำหรับผู้ที่มิได้ระบุที่อยู่อาศัยข้างต้นมีจำนวนเพียง 5 คน (0.84%)

ในแง่ของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วงอายุ 20-30 ปี มีจำนวน รวม 186 คน (31.26%) เป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 129 คน (21.68%) เขตส่วนภูมิภาค 57 คน (9.58%) ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนรวม 185 คน (31.09%) เป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 132 คน (22.18%) เขตส่วนกลางภูมิภาค 53 คน (8.91%) ช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 169 คน (28.4 %) เป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 116 คน (19.5%) เขตส่วนภูมิภาค 53 คน (8.91%) ช่วงอายุที่มากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนรวม 55 คน (9.24%) เป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 38 คน (6.39%) และจากเขตส่วนภูมิภาค 17 คน (2.86%)

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีมาจากหลายสถาบันการศึกษา รวมทั้งสิ้น 14 แห่ง คือ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 112 คน (18.82%) ธรรมศาสตร์จำนวน 29 คน (4.87%) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 73 คน (12.2%) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 37 คน (6.22%) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 94 คน (15.8%) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 53 คน (8.91%) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 47 คน (7.9%) มหาวิทยาลัยขอนแก่น 58 คน (9.75%) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 51 คน (8.57%) มหาวิทยาลัยมหิดล 5 คน (0.84%) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 12 คน (2.02%) มหาวิทยาลัยบูรพา 7 คน (1.18%) มหาวิทยาลัยนเรศวร 7 คน (1.18%) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 10 คน (1.68%)

ในด้านพื้นฐานภูมิตำแหน่งเดิมของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามคือ 272 คน (45.71%) เป็นคนกรุงเทพฯและปริมณฑล (นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และนครปฐม) โดยแบ่งเป็นบุคคลที่รับราชการในที่ทำงานภายในเขตส่วนกลางอยู่ 236 คน (39.66%) และภายในเขตส่วนภูมิภาค 36 คน (6.05%) และบุคลากรที่เป็นอาจารย์ซึ่งมีพื้นฐานภูมิตำแหน่งเดิมอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีใช้กรุงเทพฯและปริมณฑล จำนวน 323 คน โดยเป็นอาจารย์ที่รับราชการในที่ทำงานภายในส่วนกลาง 179 คน (30.08%) และเขตส่วนภูมิภาค 144 คน (24.20%)

ในบรรดาอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับอาจารย์ 368 คน (61.18%) เป็นอาจารย์จากส่วนกลาง 261 คน (43.87%) จากส่วนภูมิภาค 103 คน (17.31%) อาจารย์ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 131 คน (22.02%) จากส่วนกลาง 81 คน (13.61%) ส่วนภูมิภาค 50 คน (8.4%) อาจารย์ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีจำนวน 92 คน (15.46%) มาจากส่วนกลาง 66 คน (11.09%) ส่วนภูมิภาค 26 คน (4.37%) อาจารย์ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์มีทั้งหมด 8 คน โดยรับราชการในเขตส่วนกลาง 7 คน (1.18%) และในเขตส่วนภูมิภาค 1 คน (0.17%) สำหรับอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหารนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 192 คน (32.49%) เป็นอาจารย์จากส่วนกลาง 127 คน (21.49%) ส่วนภูมิภาค 65 คน (11.00%)

สำหรับระดับความรับผิดชอบต่องานสอนของกลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้คือ อาจารย์ที่สอนทั้งปริญญาตรีและในระดับที่ต่ำกว่า จำนวน 9 คน (1.5%) โดยเป็นบุคคลที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 8 คน (1.34%) ส่วนภูมิภาค 1 คน (0.17%) อาจารย์ที่สอนเฉพาะระดับปริญญาตรีมีจำนวน 342 คน (57.48%) เป็นบุคคลที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 220 คน (36.97%) เขตส่วนภูมิภาค 122 คน (20.5%) อาจารย์ที่สอนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท หรือที่สูงกว่า มีจำนวน 229 คน (38.49%) เป็นบุคคลที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 173 คน (29.08%) เขตส่วนภูมิภาค 56 คน (9.41%) อาจารย์ที่สอนเฉพาะระดับปริญญาโท หรือสูงกว่ามีจำนวน 4 คน (0.67%) โดยเป็นอาจารย์ที่ทำงานในเขตส่วนกลางทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีอาจารย์อีก 11 คน (1.85%) ที่ไม่มีสอนในปีการศึกษานี้ โดยมีจำนวน 10 คน (1.68%) ที่ทำงานในเขตส่วนกลาง และอีกเพียงคนเดียว (0.17%) ที่ทำงานในเขตส่วนภูมิภาคที่ทำงานเขตส่วนภูมิภาค

ในด้านวุฒิสูงสุดทางการศึกษาของกลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดนั้นมีจำนวนผู้มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่จำนวน 158 คน (26.55%) เป็นอาจารย์ที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 100 คน (16.81%) ส่วนภูมิภาค 58 คน (9.75%) ผู้ที่วุฒิสูงสุดทางการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 259 คน (43.53%) เป็นอาจารย์ที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 190 คน (31.93%) เขตภูมิภาค 69 คน (11.6%) ผู้ที่วุฒิสูงสุดทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 170 คน (28.57%) เป็นอาจารย์ที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 120 คน (20.17%) เขตภูมิภาค 50 คน (8.4%) นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาเอกอีกจำนวน 8 คน (1.34%) ซึ่งเป็นอาจารย์ที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 5 คน (0.84%) และเขตส่วนภูมิภาค 3 คน (0.5%) โดยกลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามนี้มีจำนวนผู้ที่จบจากต่างประเทศ 245 คน (41.18%) เป็นอาจารย์ที่มาจากที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 174 คน (29.24%) และเขตส่วนภูมิภาค 71 คน (11.93%) กลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบภายในประเทศมีจำนวน 350 คน (58.82%) โดยเป็นอาจารย์ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 241 คน (40.5%) และเขตส่วนภูมิภาค 109 คน (18.32%)

เมื่อสอบถามถึงเรื่องทุนการศึกษาว่าเคยได้รับหรือไม่ ได้มีผู้ตอบว่าไม่เคยได้รับทุนใด ๆ เป็นจำนวน 241 คน (40.5%) โดยจำนวนนี้ 176 คน (29.58%) เป็นอาจารย์ที่ทำงานรับราชการในเขตส่วนกลาง และ 65 คน (10.92%) รับราชการในเขตภูมิภาค ในขณะที่ 96 คน (16.13%) ตอบว่าได้รับทุนแต่ไม่มีภาระต้องชดใช้ทุน โดยที่ในจำนวนนี้ 73 คน (12.27%) เป็นอาจารย์ที่ทำงานในเขตส่วนกลาง และ 23 คน (3.87%) ทำงานในเขตส่วนภูมิภาค อาจารย์อีกส่วนหนึ่งตอบว่าเคยได้รับทุนและยังอยู่ในระหว่างชดใช้ทุน จำนวนนี้มี 135 คน (22.69%) โดยเป็นอาจารย์ที่ทำ

งานในเขตส่วนกลาง 86 คน (14.45%) และ 49 คน (8.24%) ทำงานอยู่ในเขตภูมิภาค อย่างไรก็ตามยังมีอาจารย์ที่เคยได้รับทุนและชดใช้ทุนหมดแล้วอยู่อีกจำนวน 121 คน (20.34%) โดยเป็นบุคคลที่รับราชการในเขตส่วนกลาง 79 คน (13.28%) และเขตส่วนภูมิภาค 42 คน (7.06%)

โดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ที่แตกต่างกันโดยมีจำนวน 32 คน (5.42%) ที่แจ้งว่ามีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์เท่ากับ 1-3 ชั่วโมงโดยแบ่งเป็นบุคคลที่ทำงานในส่วนกลาง 24 คน (4.07%) และ 8 คน (1.36%) อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ ในระหว่าง 4-6 ชั่วโมง มีจำนวน 100 คน (16.95%) โดยเป็นบุคคลที่ทำงานส่วนกลาง 79 คน (13.39%) และ 21 คน (3.56%)มาจากส่วนภูมิภาค อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน 1 สัปดาห์ในระหว่าง 7-10 ชั่วโมง มีจำนวน 165 คน (27.97%) โดยทำงานในเขตส่วนกลาง 116 คน (19.66%) เขตภูมิภาค 49 คน (8.31%) อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ในระหว่าง 11-15 ชั่วโมง มีจำนวน 191 คน (32.37%) เป็นกลุ่มที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 117 คน (19.83%) และในเขตส่วนภูมิภาค 74 คน (12.54%) อาจารย์ที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ในระหว่าง 16-20 ชั่วโมง/สัปดาห์มีจำนวน 58 คน (9.83%) โดยเป็นกลุ่มที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 45 คน (7.63%) และ 13 คน (2.2%) ทำงานอยู่ในเขตส่วนภูมิภาค ส่วนกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์มากกว่า 20 ชั่วโมง มีจำนวน 44 คน (7.46%) โดยเป็นกลุ่มที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 31 คน (5.25%) และเขตส่วนภูมิภาค 13 คน (2.2%)

ในด้านอัตราเงินเดือนปัจจุบันนั้น มีผู้ตอบแบบสอบถาม แจ้งว่ามีอัตราเงินเดือนเกิน 10,000 บาท จำนวน 203 คน (34.11%) โดยเป็นอาจารย์ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 138 คน (23.21%) และในเขตส่วนภูมิภาค 65 คน (10.93%) อาจารย์ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 10,001 -15,000 บาท มีจำนวน 152 คน (25.55%) โดยทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 116 คน (19.5%) ในเขตส่วนภูมิภาค 36 คน (6.05%) อาจารย์ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 71 คน (11.93%) เป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 50 คน (8.4%) ในเขตส่วนภูมิภาค 21 คน (3.53%) อาจารย์ที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 คน มีจำนวน 135 คน (22.69%) เป็นผู้ที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 82 คน (13.78%) เขตภูมิภาค 53 คน (8.91%) ส่วนอาจารย์ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปมีจำนวน 34 คน (5.71%) โดยเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในส่วนกลางจำนวน 29 คน (4.87%) และในเขตส่วนภูมิภาค 5 คน (0.84%)

โดยเฉลี่ยแล้วรายได้ทั้งหมดต่อเดือนของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามนั้นมีจำนวน 94 คน (15.8%) ที่ตอบว่าต่ำกว่า 10,000 บาท โดยเป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 63 คน (10.5%) ส่วนภูมิภาค 31 คน (5.21%) อาจารย์ที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ในระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มีจำนวน 180 คน (30.25%) โดยทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 129 คน (21.68%) ส่วนภูมิภาค 51 คน (8.57%) อาจารย์ที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนในระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 130 คน (21.85%) เป็นผู้ที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 83 คน (13.95%) เขตส่วนภูมิภาค 47 คน (7.9%) อาจารย์ที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนในระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวน 84 คน (14.12%) เป็นผู้ที่ทำงานส่วนกลาง 61 คน (10.25%) ส่วนภูมิภาค 23 คน (3.87%) อาจารย์ที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนในระหว่าง 40,001 - 50,000 บาทมีจำนวน 40 คน (6.72%) เป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 27 คน (4.54%) ส่วนภูมิภาค 13 คน (2.18%) ส่วนกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีจำนวน 67 คน (11.26%) โดยเป็นอาจารย์ที่ทำงานในเขตส่วนกลาง 52 คน (8.74%) และ 15 คน (2.52%) ทำงานอยู่ในเขตภูมิภาค

ด้วยรายได้ต่อเดือนดังกล่าวข้างต้นนั้น ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าอยู่ในสถานะที่รายได้ไม่เพียงพอจำนวน 198 คน (33.28%) โดยเป็นบุคคลที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 141 คน (23.7%) ในเขตส่วนภูมิภาค 57 คน (9.58%) อาจารย์ผู้ที่ตอบว่าอยู่ในสถานะพอใช้หรือรายได้เพียงพอกับรายจ่ายมีจำนวน 276 คน (46.39%) โดยเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง 191 คน (32.10%) ส่วนภูมิภาค 85 คน (14.29%) ในขณะที่มีบางส่วนที่ตอบว่ามีใช้เพียงพอและยังมีเหลือเงินเก็บออม (Saving) ไว้ด้วย จำนวน 121 คน (20.34%) โดยเป็นบุคคลที่ทำงานส่วนกลาง 83 คน (13.95%) และ 38 คน (6.39%) มาจากผู้ทำงานส่วนภูมิภาค

ระดับ(ซี) ของกลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในระดับ 3-4 นั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 194 คน (32.61%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 130 คน (21.85%) เขตส่วนภูมิภาค 64 คน (10.76%) กลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามในระดับ (ซี) 5-6 มีจำนวน 130 คน (21.85%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 102 คน (17.14%) ส่วนภูมิภาค 28 คน (4.71%) กลุ่มอาจารย์ผู้อยู่ในระดับ (ซี) 7-8 มีจำนวน 190 คน (31.93%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 127 คน (21.34%) เขตภูมิภาค 63 คน (10.59%) ส่วนกลุ่มของอาจารย์ผู้ที่อยู่ในระดับ(ซี) 9 หรือระดับขึ้นมากกว่านั้นขึ้นไปมีจำนวน 81 คน (13.61%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 56 คน (9.41%) และเขตภูมิภาค 25 คน (4.2%)

ในด้านประเภทของงานพิเศษซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแหล่งที่มาของรายได้ที่อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามปกติ นั้น มีจำนวนผู้ที่ตอบว่าสอนหนังสือพิเศษจำนวน 187 คน (31.43%) โดยเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 149 คน (25.04%) เขตส่วนภูมิภาค 38 คน (6.39%) ไม่ได้สอนหนังสือพิเศษจำนวน 408 (68.57%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 266 คน (44.71%) และเขตส่วนภูมิภาค 142 คน (23.87%) สำหรับอาจารย์ที่ทำงานวิจัยหรือโครงการเชิงวิชาการเป็นงานพิเศษมีจำนวน 179 คน (30.08%) โดยเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 133 คน (22.35%) ส่วนภูมิภาค 46 คน (7.73%) ส่วนผู้ที่มีได้ทำงานวิจัยหรือโครงการเชิงวิชาการเป็นงานพิเศษมีจำนวน 416 คน (69.92%) เป็นผู้ที่อยู่ในเขตส่วนกลาง 282 คน (47.39%) เขตส่วนภูมิภาค 134 คน (22.52%) ในด้านของอาจารย์ผู้ประกอบกิจการธุรกิจส่วนตัว (เป็นของตนเองหรือครอบครัว) มีจำนวน 64 คน (10.76%) เป็นผู้ที่ทำงานรับราชการในเขตส่วนกลาง 45 คน (7.56%) ส่วนภูมิภาค 19 คน (3.19%) ส่วนผู้ที่มีได้ประกอบกิจการธุรกิจส่วนตัวมีจำนวน 531 คน (89.24%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง 370 คน (63.18%) ส่วนภูมิภาค 161 คน (27.06%) ส่วนอาจารย์ที่ตอบว่ารับงานพิเศษโดยเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องวิชาชีพมีจำนวน 191 คน (32.10%) โดยเป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 137 คน (23.03%) ส่วนภูมิภาค 54 คน (9.08%) ส่วนอาจารย์ผู้ที่มีได้รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมีจำนวน 404 คน (67.9%) โดยเป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 278 คน (46.72%) ส่วนภูมิภาค 126 คน (21.18%)

ส่วนผลงานทางวิชาการในด้านต่าง ๆ นั้น ได้มีอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 329 คน (55.29%) ตอบว่าเคยทำงานวิจัยและโครงการโดยมีจำนวน 231 คน (38.82%) เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในส่วนกลางและ 98 คน (16.47%) เป็นผู้ที่ทำงานในส่วนภูมิภาคผู้ที่ตอบว่าไม่เคยทำงานวิจัยและโครงการเพื่อเป็นผลงานทางวิชาการมาก่อนมีจำนวน 266 คน (44.71%) เป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 184 คน (30.92%) ส่วนภูมิภาค 82 คน (13.78%) ส่วนผู้ที่ตอบว่าเคยมีผลงานทางวิชาการในด้านบทความมีจำนวน 300 คน (50.42%) โดยแบ่งเป็นผู้ที่ทำงานในส่วนกลาง 229 คน (38.49%) ส่วนภูมิภาค 71 คน (11.93%) ในด้านกลุ่มผู้ตอบว่าไม่เคยมีผลงานทางวิชาการในด้านบทความนั้นมีจำนวน 295 คน (49.58%) โดยเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง 186 คน (31.26%) ส่วนภูมิภาค 109 คน (18.32%) ในด้านผลงานวิชาการที่เป็นลักษณะตำรานั้นมีอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าได้เคยมีผลงานด้านนี้จำนวน 195 คน (32.77%) เป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง 116 คน (19.5%) ส่วนภูมิภาค (13.28%) ส่วนอาจารย์ที่ยังไม่เคยมีผลงานวิชาการที่เป็นตำรา มีเป็นจำนวน 400 คน (67.23%) โดยเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง 299 คน (50.25%)

ส่วนภูมิภาค 101 คน (16.97%) นอกจากผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ข้างต้นแล้วเมื่อพิจารณาถึงงานวิชาการปกติคือวิชาที่อาจารย์กำลังสอนหรือเคยอยู่ในความรับผิดชอบแล้ว อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนวิชาดังกล่าวโดยเฉลี่ยต่อคน (595) เท่ากับ 2.95 วิชา โดยอาจารย์ผู้สอนในเขตส่วนกลางมีจำนวนวิชาโดยเฉลี่ยต่อคน เท่ากับ 2.84 วิชา ในขณะที่อาจารย์ผู้สอนในเขตส่วนภูมิภาคมีจำนวนวิชาโดยเฉลี่ยต่อคน เท่ากับ 3.19 วิชา

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ทางสถิติในด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในความควบคุมดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยนั้น นอกเหนือจากการแสดงข้อมูลสถิติทั่ว ๆ ไปในรูปร้อยละ หรือตารางนำเสนอหรือที่เรียกว่า การพรรณนา (Descriptive Data) แล้ว การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานยังได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) One-way ANOVA และ Two-way ANOVA ซึ่งวิเคราะห์ถึงอันดับและระดับความเข้มแข็งของค่าเฉลี่ย (Mean) ของปัจจัยต่าง ๆ

การศึกษาค้นคว้าเมื่อทดสอบ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้พบว่าปัจจัยซึ่งมีผลทำให้ระดับของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ($Pr > F=0.0159$) เพศ ($Pr > F=0.0511$) เงินเดือน ($Pr > F=0.0003$) รายได้ ($Pr > F=0.0174$) จำนวนชั่วโมงสอน ($Pr > F=0.0129$) ระดับของความรับผิดชอบต่องานสอน ($Pr > F=0.0052$) ตำแหน่งงานทางวิชาการ ($Pr > F=0.0007$) ตำแหน่งงานทางบริหาร ($Pr > F=0.0002$) และระดับตำแหน่งข้าราชการ (ช) ($Pr > F=0.0012$)

ปัจจัยซึ่งไม่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีความแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพชีวิตครอบครัว ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่เคยทำในอดีตก่อนเข้ารับราชการที่สถาบันการศึกษาปัจจุบัน ประเทศของสถานศึกษาที่ได้รับวุฒิสถาบันสูงสุด ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน เงื่อนไขของการได้รับทุนการศึกษา

อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบด้วย Two-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยการจับคู่ตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลปรากฏว่า ผลรวมกันของตัวแปรดังต่อไปนี้จะมีผลต่อระดับความพึงพอใจของกลุ่มอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามนั้นคือ ตัวแปรของลักษณะงานที่เคยทำในอดีตก่อนที่เข้ารับราชการที่สถาบันการศึกษาปัจจุบันกับตัวแปรของเงินเดือน

($Pr > F=0.0247$) อีกสองตัวแปรซึ่งเมื่อจับคู่รวมกัน ก็จะมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์กลุ่มนี้เช่นเดียวกันคือ ตัวแปรของตำแหน่งทางบริหารกับตัวแปรของระดับตำแหน่งทางราชการ (ซี) ($Pr > F=0.0258$)

จากคำถามข้อสุดท้ายในส่วนของคำถามข้อมูลส่วนตัว ซึ่งให้อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความรู้สึกของตนเองแล้วจึงเรียงความชอบที่ตนเองรู้สึกกับบรรดางานในหน้าที่ของอาจารย์ว่าชอบงานประเภทไหนเป็นอันดับที่ 1, 2, 3, และ 4 (หมายเลข 1 คือชอบมากที่สุด และหมายเลข 4 คือชอบน้อยที่สุด) นั้น จากผลการวิจัยถึงระดับความเข้มแข็งของค่าเฉลี่ย (Mean) ของงานสอนปรากฏว่าได้ค่าเฉลี่ย = 3.534 งานบริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอกมีค่าเฉลี่ย = 2.179 งานวิจัย-ตำราวิชาการมีค่าเฉลี่ย = 2.974 และงานบริหารหรือเป็นกรรมการมีค่าเฉลี่ย = 1.443 ดังนั้น จึงสรุปผลได้ว่าอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ มีความชอบในงานประเภทสอนมากที่สุด รองลงมาคืองานวิจัย-ตำราวิชาการ อันดับที่สาม คือความชอบในงานบริการทางวิชาการ และอันดับสุดท้ายคืองานบริหารหรือเป็นกรรมการ ซึ่งผลสรุปจากงานวิจัยในส่วนนี้ไม่ปรากฏความแตกต่างในอันดับความชอบต่องานในหน้าที่ของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในเขตส่วนกลางและเขตส่วนภูมิภาคแต่อย่างไร

ตาราง 3-1

จำนวนและเปอร์เซ็นต์ของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่ตอบคำถามในส่วนของข้อมูลส่วนตัว

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	N = 595	%
เพศ				
ชาย	349	147	495	83.36
หญิง	66	33	99	16.64
สถานภาพสมรส				
โสด	174	70	244	41.01
แยกกันอยู่	5	1	6	1.01
แต่งงานแล้ว	231	109	340	57.14
หย่า	5	0	5	.84
ลักษณะงานของคู่สมรส				
ไม่ทำงาน (แม่บ้าน)	21	8	29	8.15
รับราชการ	95	78	173	48.6
รัฐวิสาหกิจ	28	2	30	8.43
ธุรกิจเอกชน	71	13	84	23.6
ธุรกิจส่วนตัว	23	9	32	8.99
อื่น ๆ	4	4	8	2.25
ที่พำนักอาศัยปัจจุบัน				
มีบ้าน/ที่อยู่อาศัยส่วนตัว	218	50	268	45.04
บ้านบิดา มารดา/ญาติ	127	22	149	25.04
บ้าน/หอพักของมหาวิทยาลัย	33	100	133	22.35
บ้านเช่า	35	5	40	6.72
อื่น ๆ	2	3	5	.84

ตาราง 3-1 (ต่อ)

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	N = 595	%
<u>อายุ</u>				
20 - 30 ปี	129	57	186	31.26
31 - 40 ปี	132	53	185	31.09
41 - 50 ปี	116	53	169	28.4
มากกว่า 50 ปี	38	17	55	9.24
<u>สถานที่ทำงาน</u>	415	180	595	100
<u>พื้นฐานภูมิถิ่นกำเนิด</u>				
กรุงเทพและปริมณฑล	236	36	272	45.71
จังหวัดอื่น ๆ	179	144	323	54.29
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>				
อาจารย์	261	103	364	61.18
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	81	50	131	22.02
รองศาสตราจารย์	66	26	92	15.46
ศาสตราจารย์	7	1	8	1.34
<u>ตำแหน่งทางบริหาร</u>				
ดำรงตำแหน่ง	127	65	192	32.49
ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง	285	114	399	67.51
<u>ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน</u>				
0 - 2 ปี	124	56	180	30.30
> 2 - 5 ปี	71	21	92	15.49
> 5 - 10 ปี	52	16	68	11.45
> 10 - 15 ปี	56	26	82	13.8
> 15 - 20 ปี	47	23	70	11.78
> 20 ปี	64	38	102	17.17

ตาราง 3-1 (ต่อ)

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	N = 595	%
<u>ลักษณะงานที่เคยทำมาก่อน</u>				
บริษัทเอกชน	124	70	194	32.66
รัฐวิสาหกิจ	26	9	35	5.89
ธุรกิจส่วนตัว / ครอบครัว	9	0	9	1.52
อื่นๆ	39	20	59	9.93
ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน	216	81	297	50.0
<u>ระดับความรับผิดชอบต่องานสอน</u>				
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	8	1	9	1.51
ปริญญาตรี	220	122	342	57.48
ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า	173	56	229	38.49
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4	0	4	.67
ไม่มีสอน	10	1	11	1.85
<u>วุฒิสูงสุดทางการศึกษา</u>				
ปริญญาตรี	100	58	158	26.55
ปริญญาโท	190	69	259	43.53
ปริญญาเอก	120	50	170	28.57
สูงกว่าปริญญาเอก	5	3	8	1.34
<u>สถานศึกษาที่ได้รับวุฒิสูงสุด</u>				
ภายในประเทศ	241	109	350	58.82
ต่างประเทศ	174	71	245	41.18
<u>ทุนการศึกษา</u>				
ไม่ได้รับทุนใดๆ	176	65	241	40.5
ได้รับทุนแต่ไม่มีภาระต้องชดใช้	73	23	96	16.12
ได้รับทุนและยังอยู่ในระหว่างชดใช้	86	49	135	22.69
ได้รับทุนและใช้ทุนหมดแล้ว	79	42	121	20.34

ตาราง 3-1 (ต่อ)

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	N = 595	%
จำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์				
1 - 3 ชั่วโมง	24	8	32	5.42
4 - 6 ชั่วโมง	79	21	100	16.95
7 - 10 ชั่วโมง	116	49	165	27.97
11 - 15 ชั่วโมง	117	74	191	32.37
16 - 20 ชั่วโมง	45	13	58	9.83
มากกว่า 20 ชั่วโมง	31	13	44	7.46
อัตราเงินเดือน				
ไม่เกิน 10,000 บาท	138	65	203	34.12
10,001 - 15,000 บาท	116	36	152	25.55
15,001 - 20,000 บาท	50	21	71	11.93
20,001 - 30,000 บาท	82	53	135	22.69
> 30,000 บาท	29	5	34	5.71
รายได้ทั้งหมด/เดือน				
< 10,000 บาท	63	31	94	15.8
10,000 - 20,000 บาท	129	51	180	30.25
20,001 - 30,000 บาท	83	47	130	21.85
30,001 - 40,000 บาท	61	23	84	14.12
40,001 - 50,000 บาท	27	13	40	6.72
> 50,000 บาท	52	15	67	11.26
สถานะการครองชีพ				
ไม่พอใช้	141	57	198	33.28
พอใช้	191	85	276	46.39
พอใช้และมีเหลือเก็บ	83	38	121	20.34

ตาราง 3-1 (ต่อ)

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	N = 595	%
ระดับ (ซี) ตำแหน่งทางราชการ				
3 - 4	130	64	194	32.61
5 - 6	102	28	130	21.85
7 - 8	127	63	190	31.93
9 หรือสูงกว่า	56	25	81	13.61
ประเภทของงานพิเศษ				
สอนหนังสือพิเศษ	149	38	187	31.43
ทำงานวิจัย/โครงการเชิงวิชาการ	133	46	179	30.08
ประกอบกิจการธุรกิจส่วนตัว	45	19	64	10.76
เป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานหรือบริษัท ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ	137	54	191	32.10
ผลงานทางวิชาการ				
งานวิจัยและ โครงการ	231	98	329	55.29
บทความ	229	71	300	50.42
ตำรา	116	79	195	32.77
จำนวนผลงานทางวิชาการ (ชิ้น/คน)				
(ค่าเฉลี่ย - Mean)				
งานวิจัยและ โครงการ	2.6	2.82		
บทความ	5.94	3.25		
ตำรา	0.98	0.88		
วิชาที่กำลังสอน/เคยสอน	2.84	3.19		

ลำดับงานในหน้าที่อาจารย์ชอบมากที่สุดและอันดับรองลงไป

- อันดับ 1 งานสอน
 ” 2 งานวิจัย-ตำราวิชาการ
 ” 3 งานบริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอก
 ” 4 งานบริหาร/เป็นกรรมการ

ตาราง 3 - 2**คะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน**

[1] หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มประชากรทั้งหมด

[2] หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) เฉพาะกลุ่มของประชากรที่ทำงานในเขตส่วนกลาง

[3] หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) เฉพาะกลุ่มของประชากรที่ทำงานในเขตส่วนภูมิภาค

หมายเหตุ คะแนนค่าเฉลี่ยดังกล่าวตัดเศษทศนิยมตำแหน่งที่สามทิ้งแล้ว

	[1]	[2]	[3]
1. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนอาจารย์ในด้านมนุษยสัมพันธ์	3.62	3.62	3.63
2. ได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคลิกของตนเอง	3.97	3.97	4.0
3. ปริมาณงานสอนเมื่อเทียบกับเวลาที่มีในแต่ละวัน	3.53	3.49	3.62
4. โอกาสของการทำงานที่แตกต่างกันหลายหน้าที่และความรับผิดชอบในบางเวลา	3.44	3.44	3.43
5. การมีงานหลายอย่างติดพันให้ทำอยู่ตลอดเวลา	3.35	3.31	3.45
6. การได้รับการสนับสนุนแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับงานให้เกิดขึ้นหรือสำเร็จเป็นจริงได้จากที่ทำงาน	3.40	3.40	3.40
7. ความสัมพันธ์และความร่วมมือของนักศึกษา	3.56	3.60	3.48
8. โอกาสในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามลำพัง โดยไม่ถูกก้าวก่าย	3.94	3.93	3.96
9. วิธีการที่มหาวิทยาลัยนำนโยบายต่าง ๆ มาปฏิบัติ	2.82	2.82	2.81
10. โอกาสที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	3.63	3.62	3.63
11. ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน	3.71	3.74	3.63
12. คำชมเชยที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.20	3.22	3.15
13. เวลาที่มีให้กับงานวิจัย งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	2.97	2.99	2.94
14. ปริมาณงานบริหารและงานกิจกรรมอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย	3.03	3.05	3.0
15. ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา	3.17	3.19	3.13
16. โอกาสที่ได้เป็นบุคคลสำคัญที่ถูกกล่าวถึงในวงสังคม	3.17	3.16	3.18
*17. ความสะดวกสบายและความเป็นส่วนตัวของห้องทำงาน	3.66	3.57	3.87
18. โอกาสของการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อบุคคลอื่นในสังคม	3.58	3.59	3.58
19. การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	3.54	3.53	3.56

	[1]	[2]	[3]
*20. การใช้เวลาในการเดินทางเพื่อมาทำงาน	3.40	3.02	4.25
*21. ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง	3.73	3.65	3.92
22. การได้รับคำแนะนำหรือให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ วิธีปฏิบัติด้านต่าง ๆ ในที่ทำงาน	3.18	3.14	3.26
23. โอกาสในการมีอนาจบังคับบัญชาหรือสั่งงานผู้อื่น	3.15	3.13	3.18
24. ความมั่นคงของงานที่ทำอยู่	4.02	4.04	4.0
25. โอกาสของความก้าวหน้าในงานวิชาการ	3.71	3.71	3.71
26. โอกาสในการทำงานอื่นเพื่อหารายได้พิเศษ	3.42	3.44	3.38
27. โอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานบริหาร	3.12	3.09	3.17
28. เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ	2.47	2.44	2.53
*29. ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณ์ของตนเอง	3.93	3.87	4.06
*30. การได้รับข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอย่างเพียงพอจากมหาวิทยาลัย	3.04	3.08	2.94
31. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา	3.47	3.47	3.48
32. ความยุติธรรมของระบบการให้คำติชมความชอบ	2.87	2.84	2.93
33. โอกาสในการได้รับทุนวิจัย ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.30	3.29	3.32
*34. สิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานศึกษาจัดไว้เพื่อการทำงาน ตามหน้าที่ให้ราบรื่น	3.09	3.03	3.25
35. โอกาสที่ได้ทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ตนเองคิดค้นขึ้น	3.40	3.37	3.45
*36. โอกาสที่ได้แสดงผลงานทางวิชาการแก่สาธารณชน	3.42	3.47	3.31
37. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	2.82	2.83	2.80
38. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.36	3.32	3.46
39. เสรีภาพในการกำหนดวิชา ชม. สอน รูปแบบการสอน และการวัดผล	3.59	3.54	3.70
40. ความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่	3.50	3.51	3.47
คะแนนรวมความพึงพอใจในงานของแต่ละกลุ่มประชากร	135.47	134.73	137.17
* เครื่องหมายนี้ใช้สำหรับค่าเฉลี่ย (Mean) คะแนนที่ต่างกันตั้งแต่ .16 และมากกว่านั้นขึ้นไป โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่ทำงานในเขตส่วนกลางกับเขตส่วนภูมิภาค			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไปว่าควรเปิดคลังสืบ ลิงค์ข้างบนนี้ช่วยลดแรงปะทะ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3-3 (1)

การแสดงผลของการตอบคำถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อ 41 “อะไรคือสิ่งที่ท่าน ชอบ หรือ ประทับใจ มากที่สุดในการทำงานในปัจจุบัน

รายการที่อาจารย์กล่าวถึงว่าชอบหรือประทับใจในการทำงาน	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง
ความอิสระในความคิดและการทำงาน [การสามารถกำหนดรูปแบบการทำงานและ กำหนดแนวทางวิชาการด้วยตนเอง/ เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น / มีความเป็นตัวของตัวเอง]	320
รักงานสอน [ได้ทำงานที่ชอบ/เป็นงานที่เหมาะสมกับตนเอง/ทำงานเพื่อพัฒนาสังคมส่วน รวม และได้ถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรของชาติให้ออกไปรับใช้สังคม]	173
ได้มีโอกาสนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในงานสอนและสามารถพัฒนาตนเอง ทางด้านวิชาการอยู่เสมอ [โอกาสในการศึกษาและทำงานวิจัยเพิ่มเติม ในสิ่งที่สนใจ/การได้รับรู้ข่าว และอยู่ในแวดวงทางด้านวิชาการ/การได้ทุนไปศึกษา/การ ไปสัมมนาฝึก อบรมเพิ่มเติม]	105
มีความสุขที่ได้เห็นนักเรียนมีความรู้ดี มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ [รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของนักเรียน/การให้ความร่วมมือของนัก ศึกษา]	53
เพื่อนร่วมงานที่ดีและเป็นกันเอง ช่วยเหลือกันและมีความจริงใจต่อกัน	30
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	26
ได้รับเกียรติจากสังคมและบุคคลภายนอกทั่วไปรวมทั้งจากนักศึกษา	18
มีโอกาสนำไปใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการ วิจัยและปฏิบัติการสอน	16
งานสอนเป็นงานที่เครียดและมีแรงกดดันจากการทำงานน้อยทำให้ชีวิต ครอบครัวปกติสุข [ในบางสถานศึกษามีสวัสดิการทางการศึกษาให้กับบุคลากรที่มีสิทธิพิเศษ เข้าเรียน โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย/มีเวลามากกว่างานอื่นทำให้มีเวลา กับครอบครัวมากขึ้น/สบายใจ/มีตารางเวลาการทำงานที่แน่นอน]	16

ตารางที่ 3-3 (1) (ต่อ)

รายการที่อาจารย์กล่าวถึงว่าชอบหรือประทับใจในการทำงาน	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง
โอกาสในการทำงานบริหารซึ่งทำให้ได้ทั้งงานสอนและงานบริหารที่เป็นงานท้าทายความสามารถ	8
บ้านอยู่ใกล้ที่ทำงาน [ไปทำงานสะดวก]	8
ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารระดับต้น	8
ได้ทำงานพิเศษ	6

ตารางที่ 3-3 (2)

การแสดงผลของการตอบคำถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อ 42 “อะไรคือสิ่งที่ท่าน ไม่ชอบ หรือ ไม่ประทับใจ มากที่สุดในการทำงานในปัจจุบัน”

รายการที่อาจารย์กล่าวถึงว่าไม่ชอบหรือไม่ประทับใจในการทำงาน	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง
ระเบียบและนโยบายของราชการและสถานศึกษาไม่คล่องตัวและเหมาะสม [ระบบราชการล่าช้าเสียเวลากับเรื่องปลีกย่อยเกินไป/ระบบการบริหารของราชการทำให้คนเห็นแก่ตัวเอาเปรียบสังคมไม่ทำให้คนกระตือรือร้นในการทำงาน] ไม่มีระบบตรวจสอบการทำงานหรือมาตรการที่เด็ดขาดกับผู้ที่ไม่รับผิดชอบในการทำงาน/ความล่าช้าในการอนุมัติ ชำช้อนและขึ้นตอนมากเกินไป ทำความเข้าใจได้ยาก/ระบบการจัดซื้อ ไม่มีประสิทธิภาพ/ความไม่ยุติธรรมในการให้ความดีความชอบ/ระบบราชการบริหารที่ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน]	258
คำตอบแทน [เงินเดือนรูปแบบการจ่ายเงิน/หลักเกณฑ์การจ่ายเงินในสาขาวิชาขาดแคลนและค่าสอนนอกเวลา]	175
ความเห็นแก่ตัวและเอาเปรียบในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน [ไม่ช่วยงานส่วนรวม/การไม่ยอมปฏิบัติงานที่ไม่มีผลประโยชน์/ความขัดแย้งภายในการแก่งแย่งผลประโยชน์กัน/การใช้ชื่อเสียงของสถานศึกษาหารายได้โดยมิชอบ/การทำงานโดยไม่รับผิดชอบไม่มีอุดมการณ์]	130

ตารางที่ 3-3 (2) (ต่อ)

รายการที่อาจารย์กล่าวถึงว่าไม่ชอบหรือไม่ประทับใจในการทำงาน	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง
<p>ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่ไม่ยุติธรรมไม่มีความเป็นผู้นำที่ดีพอและไม่เข้มแข็ง</p> <p>[การแสวงหาอำนาจหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม/ความเป็นคนใจโตเล/การเป็นผู้นำที่ไม่หาข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ/ผู้นำที่ไม่มีเวลาอุทิศให้กับงานในหน้าที่อย่างแท้จริง/ผู้นำที่วิสัยทัศน์ไม่ดีและใจแคบ]</p>	89
<p>การเล่นการเมืองในสถานศึกษา</p> <p>[การเล่นพรรคเล่นพวกอย่างไม่ยุติธรรม/การแสวงหาผลประโยชน์/ระบบการเลือกตั้งที่ไม่เหมาะสม]</p>	38
<p>สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกทั่วไปไม่ดีพอ</p> <p>[อาจารย์อยู่ร่วมกันไม่มีความเป็นส่วนตัว/ห้องน้ำไม่เพียงพอ/ความไม่เป็นระเบียบไม่สะอาดของสถานที่/สนามกีฬาไม่เพียงพอ/ที่จอดรถสำหรับอาจารย์มีน้อยเกินไป/ควรใช้พาหนะขับเคลื่อนอื่นแทนการใช้รถ]</p>	38
<p>ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการสอนรวมทั้งคุณภาพไม่มีประสิทธิภาพดีพอ</p> <p>[ขาดงบประมาณซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือในการค้นคว้าและสอน/การจัดซื้อที่ไม่มีประสิทธิภาพ/ขาดอุปกรณ์ช่วยทำงานที่เพียงพอเช่น Network Computer, เครื่องถ่ายเอกสาร, เครื่อง Fax]</p>	36
<p>เวลาของการปฏิบัติงานในหน้าที่ทางวิชาการมีน้อยเพราะมีงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องมากเกินไป</p> <p>[เวลาของงานด้านบริหารหรืองานสังคมมีมากเกินไป/งานซ้อนกัน/ความไม่สม่ำเสมอของปริมาณงาน]</p>	20
<p>นักศึกษาที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม ไม่สนใจการเรียนและจริยธรรมทำให้ขาดคุณภาพและความรับผิดชอบ</p> <p>[นักศึกษาสนใจแต่การได้เกรดไม่สนใจความรู้/ไม่ตั้งใจเรียน/ไม่มีมารยาทและเหตุผลหรือรับผิดชอบงาน]</p>	17

ตารางที่ 3-3 (2) (ต่อ)

รายการที่อาจารย์กล่าวถึงว่าไม่ชอบหรือไม่ประทับใจในการทำงาน	จำนวนครั้งที่กล่าวถึง
การเดินทาง	9
ภาระงานสอนมีมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาทำงานวิชาการอื่น	7
การให้ข่าวสารข้อมูลด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาล่าช้าและไม่ทั่วถึง	7
การกำหนดเวลาสอนและภาระงานสอนที่ไม่เหมาะสม [กำหนดเวลาสอนโดยไม่ปรึกษาหารือ/จัดตารางสอนในช่วงเวลาที่ลำบาก ในการเดินทางมาและกลับ]	6

ตารางที่ 3-4

การวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านภูมิภาคของสถานที่ทำงาน (Region)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Region	1	750.67	750.67	1.87	0.1721
Error	593	238145.62	401.59		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-5

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านอายุ (Age)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Age	3	4137.58	1379.19	3.47	0.0159*
Error	591	234758.70	397.22		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-6

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านเพศ (Sex)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Sex	1	1529.17	1529.17	3.82	0.0511*
Error	593	237367.11	400.28		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-7

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านสถานภาพสมรส (Family)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Family	3	680.68	226.89	0.56	0.6397
Error	591	238215.60	403.07		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-8

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านเงินเดือน (Salary)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Salary	4	9050.17	2262.54	5.81	0.0001*
Error	590	229846.11	389.56		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-9

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านรายได้ (Income)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Income	5	5489.44	1097.88	2.77	0.0174*
Error	589	233406.84	396.27		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-10

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านวุฒิสูงสุดทางการศึกษา (Educat)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Educat	3	596.11	198.70	0.49	0.6874
Error	591	238300.17	403.21		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-11

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านระดับความรับผิดชอบต่องานสอน (TRESP)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
TRESP	4	5899.45	1474.86	3.73	0.0052*
Error	590	232996.83	394.90		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-12

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่เคยทำมาก่อน (Pastjob)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Past job	4	1281.05	320.26	0.79	0.5289
Error	589	237373.71	403.01		
Total	593	238654.77			

ตารางที่ 3 - 13

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยตำแหน่งทางวิชาการ (Acapo)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Acapo	3	6720.55	2240.18	5.70	0.0007*
Error	591	232175.74	392.85		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3 - 14

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านจำนวนชั่วโมงสอน (Thour)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Thour	5	5627.17	1125.43	2.92	0.0129*
Error	584	224917.20	385.13		
Total	589	230544.37			

ตารางที่ 3 - 15

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านตำแหน่งทางบริหาร (Adminpo)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Adminpo	1	5420.55	5420.55	13.72	0.0002*
Error	589	232775.52	395.20		
Total	590	238196.07			

ตารางที่ 3 - 16

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านประเทศของสถานศึกษาที่อาจารย์ได้รับวุฒิสูงสุด (Country)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Country	1	263.05	263.05	0.65	0.4191
Error	593	2386333.24	402.41		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3 - 17

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านระดับ (ซี) ตำแหน่งทางราชการ (Pclevel)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Pelevel	3	6326.98	2108.99	5.36	0.0012*
Error	591	232569.31	393.51		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3 - 18

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านระยะเวลาของการปฏิบัติงาน (Durat)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Durat	5	3735.85	747.17	1.87	0.098
Error	588	235154.04	399.92		
Total	593	238889.89			

ตารางที่ 3 - 19

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี One-Way ANOVA ของปัจจัยด้านทุนการศึกษา (Scholar)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
Scholar	5	3047.40	609.48	1.52	0.1809
Error	589	235848.88	400.42		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3 - 20

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี Two-Way ANOVA ระหว่างปัจจัยด้านภูมิภาคของสถานที่ทำงาน (Region) กับปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Durat)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
REGION	1	751.97	754.97	1.89	0.1699
DURAT	5	3463.30	692.66	1.73	0.1251
REGION*DURAT	5	2050.67	410.13	1.03	0.4013
Error	582	232620.94	399.69		
Total	593	238889.89			

ตารางที่ 3 - 21

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี Two-Way ANOVA ระหว่างปัจจัยด้านภูมิภาคของสถานที่ทำงาน (Region) กับปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด (Educat)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
REGION	1	750.67	750.67	1.86	0.1732
EDUCAT	3	566.07	188.69	0.47	0.7051
REGION*EDUCAT	3	615.37	205.12	0.51	0.6768
Error	587	236964.16	403.68		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-22

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี Two-Way ANOVA ระหว่างปัจจัยด้านอายุ (Age) กับปัจจัยด้าน เพศ (Sex)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
AGE	3	4137.58	1379.19	3.49	0.0156
SEX	1	2294.18	2294.18	5.80	0.0163
AGE*SEX	3	450.01	150.00	0.38	0.7678
Error	587	232014.49	395.25		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-23

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี Two-Way ANOVA ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส (Family) กับปัจจัยด้านรายได้ (Income)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
FAMILY	3	680.68	226.89	0.57	0.6334
INCOME	5	5617.72	1123.54	2.83	0.0154
FAMILY*INCOME	9	3854.74	428.30	1.08	0.3752
Error	577	228743.13	396.43		
Total	594	238896.29			

ตารางที่ 3-24

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี Two-Way ANOVA ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่เคยทำ (Pastjob) กับปัจจัยด้านเงินเดือน (Salary)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
PASTJOB	4	1281.05	320.26	0.84	0.5019
SALARY	4	8472.49	2118.12	5.53	0.0002
PASTJOB*SALARY	15	10675.89	711.72	1.86	0.0247*
Error	570	218225.32	382.85		
Total	593	238654.77			

ตารางที่ 3-25

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ด้วยวิธี Two-Way ANOVA ระหว่างปัจจัยด้านตำแหน่งทางบริหาร (Adminpo) กับปัจจัยด้านระดับ (ซี) ตำแหน่งราชการ (Pclevel)

Source	DF	SS	MS	F Value	Pr > F
ADMINPO	1	5420.55	5420.55	14.11	0.0002
PELEVEL	3	5275.34	1758.44	4.58	0.0035
ADMINPO*PCLEVEL	3	3590.29	1196.76	3.12	0.0258*
Error	583	223909.87	384.06		
Total	590	238196.07			

ตารางที่ 3-26

การแสดงคะแนนรวมเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของแต่ละกลุ่มของทั้งสองปัจจัย โดยคำนึงถึงผลรวมกันของทั้งสองปัจจัยที่มีผลต่อคะแนนรวมเฉลี่ย (Total LS Mean) ความพึงพอใจในงาน

ตำแหน่งทางวิชาการ (Adminpo)	ระดับ (ซี) (Pclevel)	คะแนนรวมเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน (Total LS Mean)
no	3-4	134.93
no	5-6	130.96
no	7-8	130.51
no	9 or higher	139.63
yes	3-4	136.86
yes	5-6	130.55
yes	7-8	143.09
yes	9 or higher	144.55

ตารางที่ 3 - 27

การแสดงความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของแต่ละกลุ่มของทั้งสองตัวแปร โดยคำนึงถึงผลรวมกันของทั้งสองปัจจัยที่มีผลต่อคะแนนรวมเฉลี่ย (Total LS Mean) ความพึงพอใจในงาน

เงินเดือน (SALARY)	ลักษณะงานที่เคยทำมาก่อน (Pastjob) - Total LS Mean				
	รัฐวิสาหกิจ	ไม่เคยทำงาน มาก่อน	อื่น ๆ	ธุรกิจส่วนตัว	บริษัทเอกชน
10,001 - 15,000	140.57	129.21	123.78	140.5	131.2
15,001 - 20,000	136.33	132.8	153.10	124.0	133.58
20,001 - 30,000	125.00	142.0	138.65	152.5	137.39
= / < 10,000	130.35	138.01	140.71	143.0	133.18
> 30,000	143.35	140.65	150.33	-	151.42

ตาราง 3 - 28

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า Standard Deviation (Std) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) ของคะแนนความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	Mean	Std	Min	Max
เพศ				
ชาย	134.75	19.84	64	182
หญิง	139.06	20.79	89	198
ตำแหน่งทางวิชาการ				
อาจารย์	133.69	19.83	73	198
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	134.95	20.13	64	185
รองศาสตราจารย์	142.01	19.68	78	181
ศาสตราจารย์	149.62	13.87	131	167

ประเภทปัจจัย/ตัวแปร	Mean	Std	Min	Max
<u>รายได้ทั้งหมด/เดือน</u>				
< 10,000 บาท	132.81	20.04	73	175
10,000 - 20,000 บาท	133.71	17.81	94	198
20,001 - 30,000 บาท	133.53	20.43	64	182
30,001 - 40,000 บาท	138.58	20.69	79	182
40,001 - 50,000 บาท	139.47	21.83	78	176
> 50,000 บาท	141.37	21.75	76	185
<u>ระดับ (ซี) ตำแหน่งทางราชการ</u>				
3 - 4	130.20	19.55	73	198
5 - 6	130.89	16.45	96	170
7 - 8	136.07	21.91	64	185
9 หรือสูงกว่า	142.06	20.33	78	181

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลและเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อนำไปประยุกต์ใช้

บทนี้จะได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ผลที่ได้รับจากงานวิจัย โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้รับซึ่งแสดงผลรายละเอียดไว้มาก่อนแล้วในบทก่อนหน้านี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยก็ได้ทำการเสนอแนะข้อคิดเห็นบางประการในท้ายบทที่ 4 ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผู้ศึกษาอื่น ๆ จักได้นำเอาไปประยุกต์ใช้

การวิเคราะห์ผล

เนื่องจากผลที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ มาจากหลายรูปแบบตามแต่การหาค่าทางสถิติที่นำมาประยุกต์ใช้ การตอบคำถามจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ส่งให้กับผู้ตอบมาทั้งหมดนั้น สามารถเป็นตัวแทนด้านความคิดเห็นจากอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี เนื่องจากปริมาณการตอบกลับของแบบสอบถามเป็นไปอย่างหนาแน่น และกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการตอบข้อคำถามต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและภูมิใจในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยคิดเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาถึง 43.14% หรือ 604 ชุด แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากต้องพิจารณาถึงความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้ได้ 595 ชุด หรือ 42.5%

จากการศึกษาถึงลักษณะของข้อมูลส่วนตัวโดยทั่วไป จะเห็นได้ว่าจำนวนอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นชายมีมากกว่าหญิง โดยจำนวนอาจารย์ชายมีอยู่ถึง 83.36% ในขณะที่จำนวนอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นหญิงเพียง 16.64% ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเบี่ยงเบนค่อนข้างมากทางด้านเพศในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งค่อนข้างจะมีผู้ศึกษาสาขานี้ที่เป็นเพศชายส่วนมาก

อย่างไรก็ตามผลคะแนนรวมของความพึงพอใจในงานจากแบบสอบถามตอนที่ 1 นั้น ปรากฏว่า อาจารย์ประจำหญิงมีคะแนนรวม 139.06 ส่วนอาจารย์ชาย 134.75 ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ประจำที่เป็นหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ประจำที่เป็นชาย นอกจากนี้ผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ One-way Anova ก็ปรากฏว่าผลที่ได้รับมีความใกล้เคียงที่อาจกล่าวได้ว่า อาจารย์ประจำที่เป็นหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากความพึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำที่เป็นชาย ($P > F = 0.0511$) อย่างมีนัยสำคัญ

เดือนอยู่แล้วนั้น รายได้เหล่านี้ก็ได้รับมาจากการทำงานพิเศษ เช่น สอนหนังสือพิเศษ (31.43%) ทำงานวิจัย / โครงการเชิงวิชาการ (30.08%) ประกอบกิจการธุรกิจส่วนตัว (10.76%) และเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานหรือบริษัทที่เกี่ยวกับวิชาชีพของประชากรทั้งหมด (32.10%) ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีเพียงส่วนน้อยที่ทำงานโดยประกอบกิจการธุรกิจส่วนตัว (10.76%) ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเพิ่มเติมจากการให้คะแนนค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานข้อ 26 ที่ว่าด้วยโอกาสในการทำงานอื่นเพื่อหารายได้พิเศษนั้น คะแนนเฉลี่ยที่ได้รับ (3.42) ก็ถือได้ว่าอยู่ในเกณฑ์สูงปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยของอาจารย์ประจำที่ทำงานในเขตส่วนกลางสูงกว่า (3.44) อาจารย์ประจำที่ทำงานในเขตส่วนภูมิภาค (3.38) เล็กน้อย ซึ่งก็ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อความเป็นอยู่ที่เหมาะสม ภายใต้สภาวะการณัค่าครองชีพที่สูงและเงินเดือนที่อยู่ในอัตราต่ำเมื่อเทียบกับภาคเอกชน นอกจากนี้ อาจารย์บางท่านยังให้เหตุผลว่า การทำงานอย่างอื่นที่ได้ใช้ความรู้ในงานวิชาชีพจากรูปแบบอื่นบ้างจะทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มเติม เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดและประยุกต์กับงานสอนได้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความพึงพอใจในงานจากคำถามตอนที่ 1 ของแบบสอบถาม เพื่อหาปัจจัยของความพึงพอใจในงาน โดยจัดลำดับค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุดหรือเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในงานที่เข้มแข็งที่สุด และอันดับรองลงไป เป็นจำนวน 13 อันดับแรก (ดูรายละเอียดได้จากตารางที่ 3-2) ของกลุ่มอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลคือ

- อันดับที่ 1 ข้อ 24 “ความมั่นคงของงานที่ทำอยู่”
- อันดับที่ 2 ข้อ 2 “ได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคลิกของตนเอง”
- อันดับที่ 3 ข้อ 8 “โอกาสในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามลำพัง โดยไม่ถูกก้าวก่าย”
- อันดับที่ 4 ข้อ 29 “ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง”
- อันดับที่ 5 ข้อ 21 “ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง”
- อันดับที่ 6 ข้อ 25 “โอกาสของความก้าวหน้าในงานวิชาการ”
- อันดับที่ 7 ข้อ 11 “ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน”
- อันดับที่ 8 ข้อ 17 “ความสะดวกสบายและความเป็นส่วนตัวของห้องทำงาน”
- อันดับที่ 9 ข้อ 10 “โอกาสที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่”
- อันดับที่ 10 ข้อ 1 “การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนอาจารย์ในด้านมนุษยสัมพันธ์”

โดยไม่ถูกก้าวก่ายจากผู้อื่น และยังสามารถได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคลิกของตนเอง ได้ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและเป็นงานอาชีพที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในงานวิชาการได้ด้วยตนเอง

ในขณะที่เดียวกันเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ โดยเรียงลำดับจำนวน 13 ข้อแรกของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ต่อความพึงพอใจในงาน ในแง่ที่แสดงออกถึงความอ่อนแอกน้อยตามลำดับ ก็จะพบได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นล้วนสอดคล้องกับผลที่ได้รับจากคำตอบในข้อคำถามที่ 42 ซึ่งถามว่าจะไรคือสิ่งที่ท่านไม่ชอบหรือไม่ประทับใจมากที่สุดในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า เงินเดือนและวิธีการที่มหาวิทยาลัยนำนโยบายต่าง ๆ มาปฏิบัติ คือ ปัจจัยหลักที่อาจารย์เหล่านั้น มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในสถานการณ์ของระบบราชการปัจจุบัน เมื่อนำเอาผลสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวมาพิจารณาก็ยังพบอีกว่า อาจารย์เป็นจำนวนมากแสดงความคิดเห็นในเชิงลบและวิจารณ์ว่านโยบายและระเบียบต่าง ๆ ของระบบราชการที่สถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความไม่คล่องตัว ค่าเช่าไม่ทันสมัย ขาดความสะดวกเนื่องจากมีขั้นตอนซับซ้อนมากเกินไปและยุ่งยาก โดยเฉพาะการเบิกจ่ายหรือใช้เงินของทางราชการ โดยหลายท่านได้เน้นถึงงานวิจัยที่ได้รับความล่าช้าในการขออนุมัติ และระเบียบปลีกย่อยที่ค่อนข้างมาก รวมทั้งนโยบายโดยทั่วไปของการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ขาดเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากนี้อาจารย์บางท่านได้กล่าวถึงระบบผูกขาดในการจัดซื้อสินค้าและบริการที่ขาดคุณภาพ ตลอดจนระบบที่เอื้อชาติอคติ ทำให้โอกาสที่ดีเสียไปไม่ทันเหตุการณ์ เช่นเดียวกับการมองในแง่ลบในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบด้านหนึ่งของราชการ ก็คือระบบการให้ความดีความชอบ ซึ่งได้รับการวิจารณ์เป็นอย่างมากเช่นกันถึงความไม่เหมาะสมหลายประการที่เปิดโอกาสให้เกิดความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาให้ความดีความชอบด้วย

หากพิจารณาตกลงไปในรายละเอียดของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนจากตาราง 3-2 ที่ต่างกันของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์เฉพาะปัจจัยความพึงพอใจที่มีคะแนนที่ต่างกันตั้งแต่ 0.16 และมากกว่านั้นขึ้นไป โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ทำงานในเขตส่วนกลางกับเขตส่วนภูมิภาคแล้ว จะพบว่ามีความหลายประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การใช้เวลาในการเดินทางเพื่อมาทำงาน พบว่า อาจารย์ประจำที่ทำงานในเขตส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจต่อปัจจัยนี้มากกว่าอาจารย์ประจำที่ทำงานในเขตส่วนกลางเป็นอย่างมาก และเมื่อย้อนกลับไปพิจารณาถึงตัวเลขของอาจารย์ที่พำนักอยู่กับบ้านหรือหอพักของมหาวิทยาลัย ก็จะพบข้อมูลที่สอดคล้องกันได้ว่า มีจำนวนอาจารย์ในส่วนภูมิภาคพำนักอยู่ในหอพักของมหาวิทยาลัยถึง 100 คน จาก

จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 133 คน โดยมีอาจารย์ที่ทำงานในเขตส่วนกลางฟ้านักในหอพักของมหาวิทยาลัยอยู่เพียง 33 คน ซึ่งสามารถสันนิษฐานได้ว่า คงจะมีบ้านหรือหอพักของมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคมากกว่าในส่วนกลาง อันเป็นผลทำให้การใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานของอาจารย์ที่ทำงานในส่วนภูมิภาคน้อยกว่าในเขตส่วนกลาง ซึ่งพบกับปัญหาวิกฤตจราจรและการไม่มีที่พักที่อยู่ใกล้กับสถานที่ทำงาน

2. ความสะดวกสบายและความเป็นส่วนตัวของห้องทำงาน ซึ่งผลจากค่าเฉลี่ยได้แสดงว่า อาจารย์ประจำที่ทำงานอยู่ในส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจต่อปัจจัยนี้มากกว่าอาจารย์ประจำที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง อันอาจเป็นผลมาจากจำนวนอาจารย์ที่มีไม่มากนัก และเนื้อที่ของสถานที่ทำงานกว้างขวางกว่า

3. สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง ซึ่งผลจากค่าเฉลี่ยได้แสดงว่าอาจารย์ประจำที่ทำงานอยู่ในส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจต่อปัจจัยนี้มากกว่าอาจารย์ประจำที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนกลาง อันอาจตั้งข้อสมมติฐานได้ว่า ข้อกำหนดหรือข้อจำกัดโดยทั่วไปของสภาพการปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีน้อยและยืดหยุ่นกว่าในส่วนกลาง

4. สิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานศึกษาจัดไว้ เพื่อการทำงานตามหน้าที่ให้ราบรื่น ผลจากค่าเฉลี่ยได้ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ประจำที่ทำงานในเขตส่วนกลางมีความพึงพอใจต่อปัจจัยนี้มากกว่าอาจารย์ประจำที่ทำงานอยู่ในเขตส่วนภูมิภาค ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่สถานศึกษาในส่วนกลาง ซึ่งมักเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่และก่อตั้งมานานกว่า ได้รับงบประมาณและความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าและอาจเป็นเพราะทำเลที่ตั้งจึงมีผลทำให้ปัจจัยด้านนี้มีความสะดวกสบายและทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย เพราะสามารถนำเอาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ไปใช้ทำงานได้สำเร็จผลอย่างราบรื่นกว่าในงานด้านต่าง ๆ เช่น งานสอน งานปฏิบัติการ งานวิจัย งานสัมมนา ฯลฯ

5. ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ผลจากค่าเฉลี่ยที่ได้รับสามารถแปลความได้ใกล้เคียงกับปัจจัยในข้อ 3 คือสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง

6. โอกาสที่ได้แสดงผลงานทางวิชาการแก่สาธารณชน ผลจากค่าเฉลี่ยที่ได้รับแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ประจำที่ทำงานในเขตส่วนกลาง มีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ประจำในเขตส่วนภูมิภาคอันอาจเป็นผลมาจากโอกาสและความคล่องตัวต่าง ๆ ของการแสดงผลงานทางวิชาการแก่สาธารณชนใน

เขตส่วนกลางที่มีมากกว่า อันเนื่องมาจากสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้สามารถแสดงผลงานทางวิชาการแก่สาธารณชนได้คล่องตัวกว่า เช่น ในด้านการติดต่อสื่อสารหรือในด้านสถานที่ งบประมาณ ตลอดจนการเป็นแหล่งศูนย์กลางทางวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาในเขตส่วนภูมิภาคอาจมีความด้อยหรือน้อยกว่าในทรัพยากรต่าง ๆ ดังกล่าว

7. เสรีภาพในการกำหนดวิชา ชั่วโมงสอน รูปแบบการสอน และการวัดผล ผลจากค่าเฉลี่ยได้แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ประจำในเขตส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในปัจจุบันนี้มากกว่าอาจารย์ประจำในเขตส่วนกลางบ้างเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อการวิเคราะห์ที่ละเอียดขึ้นจากตารางที่ 3-28 จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า เมื่ออาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือนสูงมากขึ้น ระดับความพึงพอใจในงานก็มากยิ่งขึ้น โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท จะมีระดับของความพึงพอใจในงานสูงที่สุด (141.137) และกลุ่มที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจรองลงมา (139.471) โดยกลุ่มที่มีรายได้น้อยที่สุดคือน้อยกว่า 10,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุด (132.81)

ในด้านการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรด้านตำแหน่งทางวิชาการนั้น เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 3-28 มาประกอบในรายละเอียดพบว่า กลุ่มอาจารย์ระดับศาสตราจารย์จะเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความพึงพอใจในงานสูงที่สุด (149.62) และคะแนนดังกล่าวจะเริ่มลดหลั่นน้อยลงไปเรื่อย ๆ ตามลำดับของตำแหน่งทางวิชาการที่อาจารย์ได้รับ ดังจะเห็นว่ากลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดคือ กลุ่มอาจารย์ที่ยังได้รับตำแหน่งทางวิชาการใด ๆ เลย (133.69)

สำหรับตำแหน่งทางบริหารนั้น จากที่เคยวิเคราะห์ไว้แล้วว่าตัวแปรดังกล่าวมีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 3-15 นั้น เมื่อพิจารณาเพิ่มเติมในตารางที่ 3-28 จะพบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางบริหารสูงกว่า (139.81) กลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร (133.34) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความพอใจที่ได้รับตำแหน่งทางบริหารควบคู่กับการทำงานด้านสอนและงานวิชาการอื่น ๆ ไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามผลของการจัดเรียงลำดับความชอบในงาน 4 ประเภท จากคำถามในแบบสอบถาม 2 ข้อสุดท้ายนั้น (ดูได้จากตารางที่ 3-1) แสดงให้เห็นว่า ในบรรดางานต่าง ๆ ที่อาจารย์กระทำอยู่ 4 ประเภทนั้น ถ้าหากให้เลือกได้แล้ว งานประเภทบริหารหรือเป็นกรรมการในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้น ๆ กลับเป็นงานที่อาจารย์ชอบน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ One-Way ANOVA ของตัวแปรอายุ (Age) พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 3-5) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดถึงระดับความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 26) แล้วจะพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุอยู่ในระหว่าง 31-40 ปี มีคะแนนเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 132.61 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำสุด ในขณะที่กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 140.30 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคะแนนมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในกลุ่มอายุอื่น ๆ จะพบว่ามีแนวโน้มที่อาจกล่าวได้ว่าเมื่ออายุมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นด้วย

ในด้านตัวแปรเกี่ยวกับเพศ (Sex) นั้น ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ One-Way ANOVA ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 3-6 พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เพศต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 3-28) แล้วจะพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 139.06 มากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่เป็นเพศชาย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 134.76 ผลของคะแนนดังกล่าวอาจสันนิษฐานได้จากลักษณะของวิชาชีพทางด้านวิศวกรรมได้ว่า บุคคลที่มีการศึกษาทางสายอาชีพนี้ที่เป็นหญิงน่าจะมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพอาจารย์มากกว่าชาย โดยอาจเป็นผลมาจากความเชื่อเดิมในอดีตของคนทั่วไปที่ว่า อาชีพวิศวกรน่าจะเหมาะกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เดียวกันกับความเข้าใจบางอย่างที่ว่า อาชีพอาจารย์ก็เป็นอาชีพที่ผู้หญิงทำได้เหมาะสมมากกว่าชาย อีกทั้งผู้หญิงยังมีความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวในลักษณะวัฒนธรรมเดิมของไทย แม้ว่าต้องออกทำงานนอกบ้านมากขึ้นก็ตาม ซึ่งอาชีพอาจารย์ถือได้ว่าเป็นอาชีพหนึ่งที่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้มาก ดังนั้น การประกอบอาชีพอาจารย์ในฐานะนักวิชาการ โดยไม่ต้องออกงานสนามมากนักและยังคงได้อยู่ในแวดวงของสาขาอาชีพที่ตนเองศึกษาและสนใจ ก็อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้อาจารย์ที่เป็นหญิงมีความรู้สึกพึงพอใจในงานสูงกว่าอาจารย์ชาย และเมื่อทำการพิจารณาให้ละเอียดยิ่งขึ้นเพิ่มเติมจากตารางที่ 3-26 ก็จะพบว่าคะแนนรวมเฉลี่ย (Total LSMean) ของความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับ (ซี) ที่สูง คือ ระดับ 9 ขึ้นไป และระดับ 7-8 เมื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหารในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้น จะเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับ (ซี) ต่ำกว่าทั้งที่มีตำแหน่งทางการบริหารและทั้งอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร อย่างไรก็ตามแม้ว่าอาจารย์จะมีระดับ (ซี) ที่สูง เช่น ซี 7-8 และซี 9 หรือมากกว่าขึ้นไปก็ตามถ้าไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารก็จะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่ากลุ่มอาจารย์ที่

อยู่ในระดับ (ซี) เดียวกัน แต่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่ออาจารย์มีระดับ (ซี) หรือตำแหน่งทางราชการสูงขึ้น ก็มักมีแนวโน้มที่ปรารถนาจะดำรงตำแหน่งทางบริหารด้วย

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลจากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่สำคัญได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในความควบคุมดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ เพศ เงินเดือน รายได้ จำนวนชั่วโมงสอน ระดับความรับผิดชอบต่องานสอน ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งงานบริหาร และระดับตำแหน่งข้าราชการ (ซี)
2. ผลร่วมกันของตัวแปรที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ ผลร่วมกันของตัวแปรตำแหน่งบริหารกับตัวแปรระดับตำแหน่งข้าราชการ (ซี) ซึ่งสรุปได้ว่า อาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งบริหารและดำรงตำแหน่งที่สูงในระดับตำแหน่งข้าราชการ (ซี) จะเป็นกลุ่มที่มีระดับความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ประจำที่ไม่มีตำแหน่งบริหารทั้งที่เป็นบุคคลที่มีระดับตำแหน่งข้าราชการสูงหรือในระดับเดียวกันก็ตาม
3. เมื่อเรียงลำดับความชอบในการปฏิบัติงาน อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เรียงลำดับความชอบในงานดังนี้ คือ งานสอน งานวิจัย-ตำราวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอก และสุดท้ายคืองานบริหารหรือเป็นกรรมการ
4. ผลการวิจัยโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความพึงพอใจในงาน สามารถจัดอันดับความสำคัญหรือเข้มแข็งของปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้นของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ทั้งอันดับแรกดังนี้ ความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคลิกของตนเอง โอกาสในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามลำพังโดยไม่ก้าวก่าย ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง
5. ผลการวิจัยโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนความพึงพอใจในงาน สามารถจัดอันดับปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงานน้อยลงของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ห้าอันดับแรกดังนี้ เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ วิธีการที่มหาวิทยาลัยนำนโยบายต่าง ๆ มาปฏิบัติ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ความยุติธรรมของระบบการให้ความดีความชอบ เวลาที่มีให้กับงานวิจัย งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

1. รัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องสมควรพิจารณาระบบอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงินสมนาคุณสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลน เงินสมนาคุณในการทำวิจัยอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอัตราเงินเดือน และเงินสมนาคุณสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนควรจะได้รับดูแลและปรับปรุงอยู่เสมอ โดยมีบรรทัดฐานจากการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และอัตราค่าจ้างโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความจริงว่า อัตราเงินเดือนของทางราชการมีอัตราที่ต่ำกว่าตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตามความจริงข้อนั้นก็ไม่ใช่ว่าจะยึดเป็นหลักการของระบบราชการเช่นนั้นไปตลอด สิ่งที่รัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องจะทำได้ก็คือ ต้องยอมรับว่าแต่ละสาขาวิชาชีพมีความต้องการจากตลาดแรงงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นควรกำหนดอัตราเงินเดือนรวมทั้งเงินสมนาคุณสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยควรมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและเป็นข้อเท็จจริงที่กำลังเกิดขึ้นจริงในตลาดแรงงาน ซึ่งมีวิธีการหลายอย่างที่สามารถจะเอื้ออำนวยใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงได้ แม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ยากที่อัตราดังกล่าวจะทัดเทียมหรือสูงกว่าในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน แต่ก็ไม่ควรเป็นอัตราที่ต่ำกว่ามากจนเกินไป เพราะนั่นเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ให้ความเห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องหารายได้พิเศษจนบางครั้งทำให้ต้องลดความทุ่มเทและเวลาเพื่องานในหน้าที่ปกติลงไป เพราะมนุษย์ไม่อาจสามารถทำงานให้ดีที่สุดในทุกอย่างได้

2. ระเบียบราชการและนโยบายรวมทั้งวิธีการบริหารงานที่สถานศึกษาต่าง ๆ นำมาใช้ในที่ทำงาน ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ถูกได้รับการหยิบยกมาวิพากษ์วิจารณ์จากอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นอย่างมาก โดยจะเห็นได้จากที่ผู้วิจัยได้บันทึกไว้และแสดงในตารางที่ 3-3 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงจำนวนครั้งของการกล่าวถึงเรื่องนี้เมื่อถูกถามถึงสิ่งที่อาจารย์ไม่ชอบหรือไม่ประทับใจมากที่สุดในการทำงานในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาของราชการ ควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยนำเอาระเบียบราชการและระเบียบต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันและความเป็นจริงเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยยอมรับว่า การทำงานทุกอย่างต้องมีกฎระเบียบแต่อย่างไรก็ตาม ความเป็นระเบียบต้องให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุดด้วย

ข้อเสนอแนะหลายประการที่ควรนำไปพิจารณาก็คือ การมีเป้าหมายและนโยบายการทำงานที่ชัดเจนของฝ่ายบริหาร ความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ในระบบของการเสนอให้ความดีความชอบที่โปร่งใสโดยยึดหลักความสามารถและปริมาณการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การปรับปรุงและลดขั้นตอนหรือหาวิธีการที่สามารถทำให้ระบบการพิจารณาอนุมัติเรื่องต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ หาวิธีการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสร้างเสริมความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ สร้างระบบให้ผู้ที่ทำงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กำหนดระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้รัดกุมและเหมาะสมสามารถจัดการกับผู้ที่ไม่รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเด็ดขาด ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการจัดซื้ออุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการสอน ปฏิบัติการ และวิจัยให้เหมาะสมกับความเป็นจริง โดยควรพิจารณาความทันสมัยและประสิทธิภาพเป็นหลัก ทั้งนี้ต้องนำเอาเรื่องเวลาเข้ามาพิจารณาประกอบการจัดซื้อด้วย จะทำให้ได้สิ่งของที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ได้จริง ตรงตามวัตถุประสงค์ที่อาจารย์ผู้ต้องการ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่ผลการวิจัยได้ระบุว่า มีผลกระทบต่อร์ดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ และดำเนินวิธีการที่นุ่มนวลและเหมาะสม การที่ผู้บริหารได้รับทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างเช่นนี้ย่อมเป็นการดีที่ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและเป็นอยู่ภายในที่ทำงานได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ถูกต้องและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น

- การให้ความยุติธรรมและเหมาะสมในจำนวนปริมาณของชั่วโมงสอนและวิชาสอน ระดับความรับผิดชอบต่องานสอน รวมทั้งการมอบหมายที่นอกเหนือจากงานสอนและตำแหน่งงานบริหารให้อาจารย์ดูแลรับผิดชอบตลอดจนระบบการให้ความดีความชอบที่ชัดเจนและอยู่บนเหตุผลที่เหมาะสม

- การให้ความสะดวกและเอื้ออำนวยข้อมูลรวมทั้งวิธีการต่าง ๆ ในการข้อเสนอผลงานทางวิชาการของอาจารย์เพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- การแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น เช่น การแสดงผลงานทางวิชาการแก่สาธารณชน การเสนอขอทำโครงการวิจัย ตลอดจนความร่วมมือ ความสัมพันธ์ และนโยบายขั้นตอนของระเบียบการต่าง ๆ ที่จำเป็นและมักเกิดขึ้นบ่อย ๆ ควรได้รับการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึงและอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์และควรทำต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

- การปรับปรุงดูแลสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเท่าที่จะกระทำได้ โดยเฉพาะห้องทำงานของอาจารย์ ควรมีความเป็นส่วนตัวให้มากที่สุด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและความสบายใจในการทำงาน เช่น เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ ตู้เอกสาร ห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ ที่จอดรถอาจารย์ ห้องที่สามารถทำกิจกรรมร่วมกันหรือ Common Room รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น และควรจัดวางไว้เพื่อใช้ร่วมกัน

- ให้ความสำคัญและเน้นหนักในเนื้อหาและวิธีการสอน เปิดโอกาสให้มีการประชุมหารือปรึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการที่จะทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้ที่จะเป็นบุคคลที่เพียบพร้อมด้วยวิชาการและจริยธรรม อีกทั้งเป็นการพัฒนาและการตื่นตัวจิตสำนึกของงานในหน้าที่ ความเป็นครูของอาจารย์ให้ตระหนักถึงงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสถานศึกษานักศึกษาและสังคมส่วนรวม

- ควรให้ความสำคัญในอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและทดลองปฏิบัติการต่าง ๆ ให้มีอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ

- ระเบียบต่าง ๆ ที่ได้เคยกล่าวถึง โดยเฉพาะระเบียบทางการเงิน เช่น การเบิกจ่ายเพื่อนำเงินไปใช้ในงานสอน งานวิจัย การคิดเงินค่าสอนล่วงหน้า ซึ่งบางแห่งอาจารย์กล่าวว่า หลักเกณฑ์ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีเรื่องเวลาที่มักล่าช้าและระเบียบวิธีการที่ซับซ้อนยุ่งยาก ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและมีปัญหาหารือกันของอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการผู้รับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบต่าง ๆ ซึ่งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารเช่นคณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาค ควรได้ทำการจัดระบบให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

"ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนภูมิภาค" อาณัติ พงศ์สุวรรณ พ.ศ. 2527 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม. โครงการจัดทำแผนการอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2532.

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาลับที่ 7 (2535-2539). ทบวงมหาวิทยาลัย

Gonnet, K.A. (1983). An investigation of eleven job satisfaction variables as they pertain to full-time community college faculty. Unpublished doctoral dissertation, North Texas State University.

Jariyavidyanont, S. (1978). Job satisfaction of Nida Faculty members. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University.

Kabilkarn, N., & Others (1978). Incentive in working of Kasetsart University instructors. Bangkok: Kasetsart University.

Kepple, R.A. (1987). The relationship between selected status characteristics and job satisfaction of two-year college faculty. Unpublished doctoral dissertation, The American University, Washington, DC.

Locke, E.A., Fitzpatrick, W., & White, F.M. (1983). Job satisfaction and role clarity among university and college faculty. *The Review of Higher Education*, 6, 343-365.

National Institute of Development Administration. (1989). Report of academic meeting 1989, autonomy in Thai university governance: past, present, and future trends. Bangkok: Thammasat University press.

Powell, J.P., Barrett, E. & Shanker, V. (1983). How academics view their work. *Higher Education*, 12, 297-313.

Nongmak, C. (1986). The relation between teacher job satisfaction and the leadership behavior of primary school principals in Thailand. Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri-Columbia.

- Sangmanee, W. (1993). Job satisfaction of full-time business administration faculty of higher education institutions in Bangkok and suburban area, Thailand. Unpublished doctoral dissertation, University of Missouri-Columbia.
- Sudsawasd, S. (1980). A study of factors measuring faculty job satisfaction at selected Universities in Thailand. Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University.
- Thongchant, P. (1987). A study of job satisfaction among faculty members of nursing colleges in Thailand. Unpublished doctoral dissertation, North Texas State University.
- United States Agency for International Development. Thailand : Human resources development project. Bangkok : IMRS Co., Ltd, 1991.
- Utitsawunnakul, U. (1978). Role and expectation of Changmai Faculty. Unpublished master thesis, Chulalongkorn University.
- Thanagosai, S. (1986). Job satisfaction among faculty members at six metropolitan area teachers colleges in Bangkok, Thailand. Unpublished doctoral dissertation, University of North Texas.
- Vatthaisang, A. (1982). A study of job satisfaction and dissatisfaction among faculty members in teacher training institutions in Thailand. Unpublished doctoral dissertation, George Peabody College for teacher of Vanderbilt University, Nashville, Tennessee.
- Wood, O.R. (1973). An analysis of faculty motivation of work in the North Carolina community college system. Unpublished doctoral dissertation, North Carolina State University at Raleigh.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน

ขอให้ท่าน โปรดถามตนเองว่ารู้สึกพอใจเกี่ยวกับงานของท่านในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

- 1 หมายถึง ไม่พอใจอย่างมาก
- 2 หมายถึง ไม่ค่อยพอใจ
- 3 หมายถึง เฉย ๆ
- 4 หมายถึง พอใจพอควร
- 5 หมายถึง พอใจอย่างมาก

หมายเหตุ คำว่า ผู้บังคับบัญชา ในแบบสอบถามนี้หมายถึงผู้บังคับบัญชาในสายงานโดยตรงของท่าน

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนอาจารย์ในด้านมนุษยสัมพันธ์ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคลิกของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ปริมาณงานสอนเมื่อเทียบกับเวลาที่มีในแต่ละวัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. โอกาสของการทำงานที่แตกต่างกันหลายหน้าที่และความรับผิดชอบในบางเวลา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. การมีงานหลายอย่างติดพันให้ทำอยู่ตลอดเวลา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. การได้รับการสนับสนุนแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับงานให้เกิดขึ้นหรือสำเร็จเป็นจริงได้จากที่ทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ความสัมพันธ์และความร่วมมือของนักศึกษา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. โอกาสในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามลำพัง โดยไม่ถูกก้าวก่าย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. วิธีการที่มหาวิทยาลัยนำนโยบายต่าง ๆ มาปฏิบัติ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. โอกาสที่ได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. ความสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. คำชมเชยที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. เวลาที่มีให้กับงานวิจัย งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. ปริมาณงานบริหารและงานกิจกรรมอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. โอกาสที่ได้เป็นบุคคลสำคัญที่ถูกกล่าวถึงในวงสังคม | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. ความสะอาดสบายและความเป็นส่วนตัวของห้องทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. โอกาสของการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อบุคคลอื่นในสังคม | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในมหาวิทยาลัยเดียวกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. การใช้เวลาในการเดินทางเพื่อมาทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำหรือเผยแพร่ (มีคำถามต่อต้านหลังแผ่นนี้)
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 22. การได้รับคำแนะนำหรือให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิธีปฏิบัติด้านต่าง ๆ ในที่ทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. โอกาสในการมีอำนาจบังคับบัญชาหรือสั่งงานผู้อื่น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. ความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. โอกาสของความก้าวหน้าในงานวิชาการ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. โอกาสในการทำงานอื่นเพื่อหารายได้พิเศษ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. โอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานบริหาร | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. การได้รับข้อมูลข่าวสารทางวิชาการอย่างเพียงพอจากมหาวิทยาลัย | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. ความยุติธรรมของระบบการให้ความดีความชอบ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. โอกาสในการได้รับทุนวิจัย ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. สิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานศึกษาจัดไว้เพื่อการทำงานตามหน้าที่ให้ราบรื่น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. โอกาสที่ได้ทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ตนเองคิดค้นขึ้น | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. โอกาสที่ได้แสดงผลงานทางวิชาการแก่สาธารณชน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในมหาวิทยาลัยเดียวกัน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. เสรีภาพในการกำหนดวิชา ชม. สอน รูปแบบการสอนและการวัดผล | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. ความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. อะไรคือสิ่งที่ท่าน ชอบ หรือ ประทับใจ มากที่สุดของการทำงานในปัจจุบัน | | | | | |

.....
.....
.....
.....

42. อะไรคือสิ่งที่ท่าน **ไม่ชอบ** หรือ **ไม่ประทับใจ** มากที่สุดของการทำงานในปัจจุบัน
-
.....
.....
.....

7. พื้นฐานภูมิถิ่นกำเนิดของท่านเป็นคนถิ่นฐานใด

- 1. กรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ และนครปฐม)
..... 2. จังหวัดอื่น ๆ ที่มีได้ระบุไว้ในข้อ 1. (โปรดระบุ

8. ปัจจุบันท่านมีตำแหน่งทางวิชาการอะไร

- 1. อาจารย์ 3. รองศาสตราจารย์
..... 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 4. ศาสตราจารย์

9. ปัจจุบันท่านมีตำแหน่งทางบริหารหรือไม่

- 1. ดำรงตำแหน่ง (โปรดระบุ)
..... 2. ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางบริหารใด ๆ

10. ระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแห่งนี้

- 1. 0 - 2 ปี 4. มากกว่า 10 ปี - 15 ปี
..... 2. มากกว่า 2 ปี - 5 ปี 5. มากกว่า 15 ปี - 20 ปี
..... 3. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี 6. 20 ปี ขึ้นไป

11. ท่านเคยทำงานในลักษณะใดมาก่อนที่จะเข้ารับราชการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อเลือก)

- 1. บริษัทเอกชน จำนวน แห่ง 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
..... 2. รัฐวิสาหกิจ จำนวน แห่ง
..... 3. ธุรกิจส่วนตัว หรือของครอบครัว 5. ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน

12. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานสอนในปีการศึกษานี้คือ

- 1. สอนทั้งปริญญาตรีและในระดับที่ต่ำกว่า
..... 2. สอนเฉพาะระดับปริญญาตรี
..... 3. สอนทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า
..... 4. สอนเฉพาะระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า
..... 5. ไม่มีสอน

13. วุฒิสูงสุดทางการศึกษาของท่านคือ

- 1. ปริญญาตรี สาขาวิชา
..... 2. ปริญญาโท สาขาวิชา
..... 3. ปริญญาเอก สาขาวิชา

14. สถานศึกษาที่ท่านได้รับวุฒิสูงสุด

- 1. ภายในประเทศ
..... 2. ต่างประเทศ (โปรดระบุชื่อประเทศ

15. ระดับ (ซี) ของท่าน

- 1. ระดับ 3-4 3. ระดับ 7-8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

..... 2. ระดับ 5-6 4. ระดับ 9 หรือสูงกว่าขึ้นไป

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีอำนาจนำไปใช้

(มีคำถามต่อด้านหลังแผ่นนี้)

16. ท่านเคยได้รับทุนการศึกษาหรือไม่

- 1. ไม่ได้รับทุนใด ๆ
- 2. ได้รับทุนแต่ไม่มีภาระต้องชดใช้ทุน
- 3. ได้รับทุนและยังอยู่ในระหว่างชดใช้ทุน
- 4. ได้รับทุนและใช้ทุนหมดแล้ว

17. โดยเฉลี่ยแล้ว ท่านมีจำนวนชั่วโมงสอนในแต่ละสัปดาห์ คือ

- 1. 1 - 3 ชั่วโมง
- 2. 4 - 6 ชั่วโมง
- 3. 7 - 10 ชั่วโมง
- 4. 11 - 15 ชั่วโมง
- 5. 16 - 20 ชั่วโมง
- 6. มากกว่า 20 ชั่วโมง

18. อัตราเงินเดือนของท่านในปัจจุบัน

- 1. ไม่เกิน 10,000 บาท
- 2. 10,001 - 15,000 บาท
- 3. 15,001 - 20,000 บาท
- 4. 20,001 - 30,000 บาท
- 5. มากกว่า 30,000 บาท

19. รายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำประเภทใดดังต่อไปนี้ที่ท่านได้รับ

(สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อเลือก)

- 1. สอนภาคค่ำหรือสอนภาคฤดูร้อน หรือสอนนอกเวลา (ภายในสถาบันที่สังกัด)
- 2. เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ
- 3. เงินประจำตำแหน่งทางบริหาร
- 4. เงินสมนาคุณสำหรับสาขาวิชาที่ขาดแคลน
- 5. เงินสมนาคุณ หรือเงินตอบแทนในการทำวิจัย
- 6. สอนหนังสือพิเศษ (นอกสถานที่ทำงาน)
- 7. ประกอบกิจการธุรกิจส่วนตัว (เป็นของตนเองหรือครอบครัว)
- 8. เป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- 9. เป็นวิทยากรหรือผู้บรรยายพิเศษ
- 10. อื่น ๆ (โปรดระบุ

20. โดยเฉลี่ยแล้วรายได้ทั้งหมด ต่อเดือน (เงินเดือนบวกกับรายได้อื่น ๆ) ของท่านคือ

- 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2. 10,000 - 20,000 บาท
- 3. 20,001 - 30,000 บาท
- 4. 30,001 - 40,000 บาท
- 5. 40,001 - 50,000 บาท
- 6. มากกว่า 50,000 บาท

21. รายได้ทั้งหมดต่อเดือนดังกล่าวข้างต้นของท่าน ท่านคิดว่าท่านอยู่ในสภาวะอย่างไร

- 1. ไม่พอใช้
- 2. พอใช้
- 3. พอใช้และมีเหลือเก็บ

(มีคำถามต่อด้านหลังแผ่นนี้)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ชนดานการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

22. ท่านเคยมีผลงานทางวิชาการและงานบริหารใดบ้าง (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. งานวิจัย และโครงการ ประมาณ ชิ้น (ทั้งที่เป็นหัวหน้าโครงการ + ผู้ร่วมงาน)
- 2. บทความ ประมาณ เรื่อง
- 3. ตำรา ประมาณ เล่ม
- 4. จำนวนวิชาที่กำลังสอน วิชา และเคยอยู่ในความรับผิดชอบ วิชา
- 5. อื่น ๆ

23. ในบรรดางานในหน้าที่ของอาจารย์ อยากทราบว่าท่านชอบงานใดมากที่สุด โปรดจัดเรียงตามลำดับ

1, 2, 3, 4 ตามความชอบของท่าน (เลข 1 = ชอบมากที่สุด, เลข 4 = ชอบน้อยที่สุด)

- งานสอน งานวิจัย-ตำราวิชาการ
- งานบริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอก งานบริหาร/เป็นกรรมการ

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่เสียสละเวลากรอกแบบสอบถามนี้ด้วยความจริงใจ

วรรณรณ แสงมณี





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบเสนอโครงการวิจัย

ประกอบการของงบประมาณประจำปีงบประมาณ 2539

ส่วนที่ 1 : โครงการวิจัย

1. ชื่อโครงการ การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล

(Study on the Factors which affect Job satisfaction and Job dissatisfaction of Full-Time Engineering Faculty of Government Higher Education Institutions)

2. โครงการใหม่อิสระ

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานวิจัย

ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)

กรุงเทพฯ 10520

โทรศัพท์ 326-6052-6101 ต่อ 647, 656

โทรสาร 326-8503

4. ผู้ดำเนินการวิจัย

4.1 ชื่อ (ภาษาไทย) ดร.วรณารถ แสงมณี

ชื่อ (ภาษาอังกฤษ) Dr. Woranat Sangmanee

4.2 คุณวุฒิ บช.บ , MBA , Ph.D

4.3 ตำแหน่ง อาจารย์

4.4 โทรศัพท์ 466-7511 , 326-6060 ต่อ 656,649

4.5 ประสบการณ์ในงานวิจัย ได้รับอนุมัติทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทกำหนดเรื่อง ประจำปี 2530 จากสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยเป็นหัวหน้าโครงการในหัวข้อเรื่อง "ปัญหาการส่งออกและการนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมประเภทเครื่องมือแพทย์ (เครื่องวัดคลื่นไฟฟ้าหัวใจ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพิจารณาจากรากฐานด้านเทคโนโลยีของ เศรษฐกิจ ไทย "

5. สาขาวิชาการที่ทำการวิจัย กลุ่มบริหาร สาขาการจัดการ

6. ประเภทของงานวิจัย การวิจัยประยุกต์

7. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นประเทศพัฒนาตั้งเช่น ประเทศที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทั้งหลาย วิทยาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการอุตสาหกรรมถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต้องได้รับสนับสนุนและเอาใจใส่อย่างแท้จริงจากทั้งหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน อย่างไรก็ตามสิ่งหนึ่งที่มีอาจมองข้ามได้ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้มีคุณภาพเพียงพอที่จะถ่ายทอดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ แก่ผู้รับการศึกษาซึ่งกำลังจะเป็นกำลังของชาติที่สำคัญในอนาคต การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะทำให้สามารถทราบได้ว่า ปัจจัยใดบ้างที่หน่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานควรคำนึงถึงและจักได้พยายามจัดสรรหรือปรับปรุงให้เหมาะสม เพื่อที่จะได้สามารถยึดเหนี่ยวบุคคลากรที่มีคุณภาพคงไว้กับงานทางการศึกษาของรัฐ นอกเหนือจากนี้ หากว่ารัฐสามารถจัดสรรและเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานได้ในระดับและขอบเขตที่เหมาะสม ก็ยังมีผลต่อการตั้งใจและเชื่อเชิญให้บุคคลในหน่วยงานจากแหล่งอื่น ๆ ที่มีคุณภาพสนใจที่จะเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อคุณภาพทางการศึกษาของชาติอีกด้วย

เนื่องจากผลของการพัฒนาประเทศเพื่อก้าวไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่อย่างเต็มตัว จึงทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องผลิตบุคคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นจำนวนมากเพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งผลิตเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้น เพื่อทดแทนการนำเข้า เมื่อเป็นเช่นนั้นประเทศไทยจึงเกิดการขาดแคลนแรงงานและบุคคลากรทางด้านนี้เป็นอย่างมาก และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ก็ไม่สามารถผลิตบัณฑิตได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ดังจะเห็นได้จากช่วงปี 2531-2532 รัฐบาลได้อนุมัติให้มีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนสาขาดังกล่าวเพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามบุคคลากรส่วนใหญ่เหล่านี้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคเอกชน ⁽¹⁾ มากกว่าภาครัฐบาล นอกจากนี้ยังเกิดการย้ายแรงงานและบุคคลากรจากภาครัฐบาล โดยเฉพาะจากหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษาไปสู่ภาคเอกชนในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสภาวะของปัญหาสมองไหล ดังตัวเลขที่ปรากฏว่า การออกจากราชการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในช่วงปีการศึกษา 2530-2532 ถึงร้อยละ 3.5 ต่อปี โดยเฉพาะอาจารย์ประจำส่วนกลาง ⁽²⁾ ผลงานวิจัยชิ้นหนึ่งก็ยังนำเสนอผลว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาและมีการย้ายถิ่นที่ทำงานสูงมักเป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ คือ มีอัตราการย้ายถิ่นที่ทำงานถึงร้อยละ 75 ⁽³⁾

รัฐบาลมีความพยายามในการแก้ไขปัญหามองไหล ด้วยการปรับเงินเดือนข้าราชการไปแล้วหลายครั้ง เพื่อจูงใจบุคคลากรในภาครัฐบาลมิให้ย้ายไปทำงานในภาคเอกชน สำหรับในส่วนของทบวงมหาวิทยาลัยนั้น ก็ได้จัดให้มีโครงการเร่งรัดการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ⁽²⁾ เพื่อป้องกันการสูญเสียอาจารย์ประจำ โดยได้ออก "ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินสมนาคุณอาจารย์ สาขาวิชาที่ขาดแคลนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. 2534" และ "ระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ผู้เกษียณอายุราชการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ผู้อนุญาตราชการปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 นี้ได้กำหนดสาขาวิชาที่ขาดแคลนคือ (1) กลุ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี (2) กลุ่มวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ (3) กลุ่มสาขาวิชาอื่น ๆ อย่างไรก็ตามกลุ่มวิชาทาง วิทยาศาสตร์-เทคโนโลยีมีแนวโน้มของการย้ายหรือลาออกจากงาน ในภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชนมากที่สุด และยังเป็นกลุ่มที่เป็นตลาดแรงงานสำคัญของการพัฒนาประเทศสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งสาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ก็ถูกจัดให้เข้าอยู่ในกลุ่มวิชาด้านนี้ ดังนั้นความเคลื่อนไหวทางด้านกำลังแรงงานของกลุ่ม ข้าราชการประเภทอาจารย์ในสาขาวิชาอื่น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในระดับต่างประเทศไม่ควรที่จะมองข้าม และควรพิจารณาหาวิธีการในการสร้างแรงดึงดูดใจให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวทุ่มเท เพื่อการปฏิบัติงานและคง อยู่กับสถาบันการศึกษาของระบบราชการด้วยความเต็มใจ

8. วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 8.1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ อาทิเช่น เพศ ระดับขั้นเงินเดือน หรือชื่อ ตำแหน่งทางวิชาการ ภูมิภาคของสถานที่ทำงาน (ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค) ระยะเวลาในการเข้ารับราชการ
- 8.2 เพื่อวิเคราะห์ถึงอันดับและระดับความเข้มแข็ง ซึ่งมีผลกระทบมากที่สุดและรองลงไป ของ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรม- ศาสตร์
- 8.3 เพื่อทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการแก้ไขและปรับปรุงระบบการตอบ แทนการทำงานทั้งในรูปรายได้และสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดจนนโยบายการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของรัฐบาล

- 8.4 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในเรื่องทัศนคติและความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ระหว่างกลุ่ม เช่น เพศ ระยะเวลาในการเข้ารับราชการ ระดับขั้นเงินเดือนหรือขั้น ระดับตำแหน่งทางวิชาการ ระดับตำแหน่งทางบริหาร สถานะภาพการสมรส อาจารย์ในเขต ส่วนกลาง กับส่วนภูมิภาค
- 8.5 เพื่อทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไปของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระบบราชการ

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 9.1 ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงนโยบายการตอบแทน การทำงานทั้งใน รุปรายได้และสวัสดิการอื่น ๆ ของรัฐบาลที่มีต่ออาจารย์ประจำกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน โดยเน้นที่สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ เพื่อเป็นแนวทาง สำหรับอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาอื่น ๆ รวมทั้งข้าราชการโดย ทั่วไปด้วย
- 9.2 ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงปัญหาการย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานราชการ ทั้งใน สถาบันการศึกษาและอื่น ๆ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ ไปสู่ภาคเอกชนของบุคคลากรในสาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ หรือ กลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ผลวิจัยที่ได้ยังอาจสามารถนำ ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องเดียวกันของอาจารย์ประจำ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาอื่น ๆ รวมทั้งข้าราชการโดยทั่วไปอีกด้วย
- 9.3 ใช้เป็นแนวทางในการจัดตลาดแรงงานและรับทราบถึงแนวโน้มความเป็นไปในการเลือก อาชีพและสถานที่ทำงาน รวมทั้งรูปแบบของผลประโยชน์ที่บุคคลากรในสาขาวิชานี้คาดว่าจะตน เองจะได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับ การเสนอรูปแบบดังกล่าวในตลาดแรงงาน โดยทั่วไปของ ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากผลวิจัยนี้ จะมี ผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านการพัฒนาบุคคลากรสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ หรือ แม้แต่ใน

สาขาวิชาอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสาขาวิชาที่ขาดแคลน ภาครัฐบาลโดยผู้บริหารทั้งในระดับประเทศและองค์การสถาบันที่เกี่ยวข้อง หรือรัฐวิสาหกิจ ความสามารถที่จะนำผลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปปรับปรุงให้เหมาะสม และทันกับเหตุการณ์ด้านแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนั้นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนำมาซึ่งความพึงพอใจของข้าราชการหรือพนักงานองค์การก็อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเหล่านั้นด้วย

10. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีการวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 10.1 "ตัวแปรบางประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค" อาณัติ พงศ์สุวรรณ พ.ศ. 2527 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- 10.2 Kabilkarn, N., & Others (1978). Incentive in working of Kasetsart University instructors. Bangkok: Kasetsart University.
- 10.3 Jariyavidyanont, S. (1978). Job satisfaction of Nida Faculty members. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University.
- 10.4 Utitsawunnakul, U. (1978). Role and expectation of Changmai Faculty. Unpublished master thesis, Chulalongkorn University.
- 10.5 Sudsawasd, S. (1980). A study of factors measuring faculty job satisfaction at selected Universities in Thailand. Unpublished doctoral dissertation, Iowa State University.
- 10.6 Wittenaner, A.M. (1980). Job stisfaction and faculty motivation. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University.
- 10.7 Locke, E.A., Fitzpatrick, W., & White, F.M. (1983). Job satisfaction and role clarity among university and college faculty. The Review of Higher Education, 6, 343-365.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 10.8 Ratanamongkonmas, S., & Others. (1985). Recruitment, staying, and Having of higher educational faculties from Their careers. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- 10.9 Thongchant, P. (1987). A study of job satisfaction among faculty members of nursing colleges in Thailand. Unpublished doctoral dissertation, North Texas State University.
- 10.10 Divver, W.T. (1991). The Relationship of Myers-Briggs type indications to selection, satisfactions and success of careers in Engineering Technology. University of South Carolina.

11. เอกสารอ้างอิง

- 11.1 การศึกษาตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม. โครงการจัดทำแผนการอุดมศึกษา ระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2532.
- 11.2 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 7 (2535-2539). ทบวงมหาวิทยาลัย
- 11.3 ตัวอย่างประการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานของบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยภูมิภาค. อานัติ พงศ์สุวรรณ 2537.
- 11.4 Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. New York: Harper & Row.
- 11.5 Chase, F.S. (1951). Factors for satisfaction in Teaching. Phi Delta Kappan, 33, 127-132.
- 11.6 Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.
- 11.7 Powell, J.P., Barrett, E. & Shanker, V. (1983). How academics view their work. Higher Education, 12, 297-313.
- 11.8 What's wrong with our teachers. (1983, March 14), U.S. News and World Report, pp. 38-41.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 11.9 Howarth, C. (1984). The way people work. New York : Oxford University Press.
- 11.10 Seiler, R.E., & Pearson, D.A. (1984-85). Dysfunctional stress among university faculty. Educational Research Quarterly, 9(2), 15-26.
- 11.11 Moses, I. (1986). Promotion of academic staff. Higher Education, 15, 135-149.
- 11.12 Blackburn, R.T., Horowitz, S.M., Edington, D.W. & Klos, D.M. (1986). University faculty and administrator responses to job strains. Research in Higher Education, 25 (1), 31-41.
- 11.13 National Institute of Development Administration. (1989). Report of academic meeting 1989, autonomy in Thai university governance: past, present, and future trends. Bangkok: Thammasat University press.
- 11.14 United States Agency for International Development. Thailand : Human resources development project. Bangkok : IMRS Co., Ltd, 1991.

12. ระเบียบวิธีวิจัย

- 12.1 การศึกษานี้เป็นการศึกษาโดยการสำรวจจากตัวอย่างขนาดประมาณ 500 คน โดยการให้แบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นมาโดยผู้วิจัยเพื่อสอบถามความคิดเห็นและทัศนคติของตัวอย่างอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในระหว่างปีการศึกษา 2538 ทั่วประเทศ ซึ่งในแบบสอบถามจะสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่ว ๆ ไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ อาทิเช่น เพศ ระดับขั้นเงินเดือนหรือขั้น ภูมิลำเนาของสถานที่ทำงาน ระยะเวลาในการเข้ารับราชการ ฯลฯ โดยการเลือกตัวอย่างดังกล่าวจะใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบสุ่มอย่างง่าย
- 12.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำโดยแสดงข้อมูลสถิติทั่ว ๆ ไป ในรูปร้อยละหรือตารางนำเสนอหรือที่เรียกว่า การพรรณนา และหาสาเหตุหรืออิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) One-way ANOVA และ Two-way ANOVA, การวิเคราะห์ถึงอันดับและระดับความเข้มแข็งของค่าเฉลี่ย (Mean) ปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้การประมวลผลข้อมูลเหล่านี้ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

13. ขอบเขตของการวิจัย

- 13.1 การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งทำการเปิดสอนอยู่ของรัฐบาล
- 13.2 การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะอาจารย์ประจำที่กำลังรับราชการตำแหน่งอาจารย์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในระหว่างปีการศึกษา 2538 เท่านั้น

14. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

1 ปี ตั้งแต่ ตุลาคม 2538 ถึง กันยายน 2539

15. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

- 15.1 จัดทำแบบสอบถามในเดือน ต.ค. - พย. 38
- 15.2 ออกแบบแผนการสุ่มตัวอย่างขนาดประมาณ 500 คน พย. 2538
- 15.3 รวบรวมข้อมูลตามข้อ 12.1 ตั้งแต่เดือน ธ.ค. 38 - กพ. 39
- 15.4 บันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้ในข้อ 15.3 ในแผ่นบันทึกข้อมูลเครื่องคอมพิวเตอร์ในเดือน มีนาคม 2539
- 15.5 วิเคราะห์ข้อมูลตามข้อ 12.2 ในเดือน เมษายน - พฤษภาคม 2539
- 15.6 เขียนรายงานผลการวิจัยในเดือน มิ.ย. - กค. 39
- 15.7 จัดทำรายงานผลการวิจัยในเดือน ส.ค. - กย. 39

. 15.7 .

. 15.6 .

. 15.5 .

. 15.4 .

. 15.3 .

. 15.2 .

. 15.1 .

ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	31	ก.ย.
'38	'38	'38	'39	'39	'39	'39	'39	'39	'39	'39	'39	'39	'39

16. สถานที่ทำการวิจัย

ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. อุปกรณ์ในการวิจัย

17.1 อุปกรณ์ที่จำเป็นในการวิจัย

1. เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์
2. เครื่องพิมพ์สำหรับไมโครคอมพิวเตอร์
3. หน่วยเก็บข้อมูล, ฟ้ามิกพิมพ์

17.2 อุปกรณ์ที่มีอยู่แล้ว

1. เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์
2. เครื่องพิมพ์สำหรับไมโครคอมพิวเตอร์

17.3 อุปกรณ์ที่ต้องการเพิ่มเติม

1. แผ่นบันทึกข้อมูล, ฟ้ามิกพิมพ์, กระดาษพิมพ์
2. กระดาษโรเนียว, กระดาษไข

18. รายละเอียดงบประมาณของโครงการ

งบประมาณการวิจัย รวมทั้งสิ้น		150,000	บาท
ก. หมวดค่าจ้างชั่วคราว		63,600	บาท
(อัตราเงินเดือน 6,360 x 12)			
ข. หมวดค่าใช้สอย		78,000	บาท
- ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ	14,000		
- ค่าจ้างเหมางานสนาม (รวบรวมข้อมูล)	25,000		
- ค่าจ้างเหมาวิเคราะห์ข้อมูล	30,000		
(2 คน คนละ 15,000 บาท)			
- ค่าจ้างเหมาถ่ายเอกสาร	9,000		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ค. หมวดค่าตอบแทน 2,000 บาท
- ค่าอาหารทำงานทำการนอกเวลา
(อัตราวันละ 100 บาท ระยะเวลา 20 วัน)
- ง. หมวดค่าวัสดุ 6,400 บาท
- ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ 1,000
 - ค่าวัสดุสำนักงาน 2,400
 - ค่าเข้าปก-เย็บเล่มเอกสารงานวิจัย 1,000
- จ. หมวดค่าสาธารณูปโภค 2,000



ลงชื่อ

(พศ.ดร. จรนารถ แสงมณี)

หัวหน้าโครงการ