

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ในเขตกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY
IN BANGKOK



นางสาวอุษณี ดุสิตสุทิตร์
MISS UNCHALEE DUSITSUTIRUT

เลขหมู่	552
เลขทะเบียน	20067
วัน, เดือน, ปี	ธ.ค. 2537

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2536

ISBN 974-8158-96-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY
IN BANGKOK**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL**

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

1993

ISBN 974-8158-96-9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

นักศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

นางสาว อัญชลี คุณิตสุทธิรัตน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล

ระดับการศึกษา

รศ. ดร. สุวัฒน์ สุกมลสันต์

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารอาชีวศึกษา

ภาควิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

2536

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน โสภณและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ อาชวราศการ และวุฒิการศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากร ได้จากอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในวิชาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 12 วิชาเขต การเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างใช้สูตรของ Cochran และได้กลุ่มตัวอย่างประชากร 454 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามแบ่งซึ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 448 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยได้ 426 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.67 การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test แล้วทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe test

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. โดยเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวม เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ อาชวราชการ และวุฒิการศึกษา ต่างอยู่ในระดับปานกลาง
2. โดยทั่วไปความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ต่ำสุด คือ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน รองลงมา คือ สภาพของการทำงาน
3. โดยภาพรวมเฉลี่ย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30-40 ปี อาจารย์ที่

มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 5-10 ปี และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



Thesis Title Job Satisfaction of Teachers in
Rajamangala Institute of Technology
in Bangkok

Student Miss Unchalee Dusitsutirut.

Thesis Advisor Dr. Ravewan Chinatrakool.

Thesis Co-advisor Assoc. Prof. Dr. Supat Sukamolson.

Level of Study Master of Industrial Education in
Vocational Administration.

Department Industrial Education, King Mongkut's
Institute of Technology Ladkrabang

Year 1993

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the job satisfaction of the teachers in Rajamangala Institute of Technology in Bangkok and to compare their job satisfaction in 10 aspects, namely : their achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, working conditions, policy and administration, interpersonal relations with superior and peers, job security and salary, fringe benefit and compensation. Each aspect was classified by sexes, ages, periods of employment and educational qualifications (degrees). The post-hoc analyses were done by using Scheffe' tests.

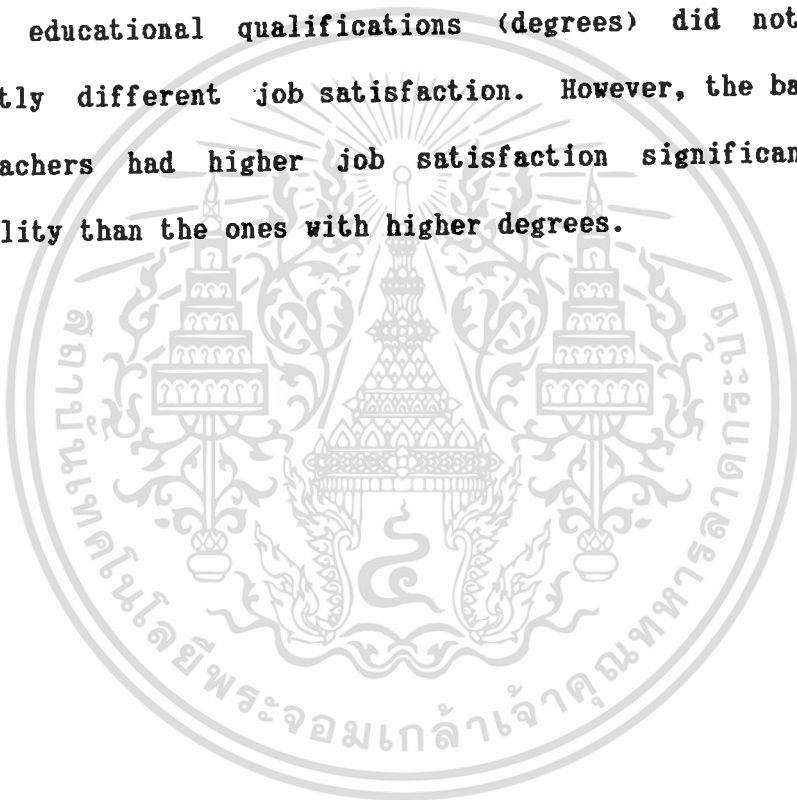
RESEARCH METHODOLOGY

The samples used in this study were 454 teachers from 12 campuses under the Rajamangala Institute of Technology in Bangkok and were selected by Cochran Random Sampling Formula. The data were collected from a set of questionnaires sent by the author and it consisted of two parts: part 1 asking about the background of the teachers while part 2 about their job satisfaction in the 10 aspects. A total of 448 set of questionnaires out of 454 copies sent out were returned and 426 completed copies or 94.67 percent were analyzed by means of percentages, arithmetic means, standard deviations, t-tests and F-tests, using SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus programs).

FINDINGS :

1. The overall job satisfaction of teachers in The Rajamangala Institute of Technology in Bangkok in the 10 aspects were moderate.
2. Generally speaking, the most satisfied aspect for the teachers was their achievement, and the next one was work itself. The most unsatisfied aspect for them was their salary, fringe benefit and compensation, and the next one was their working conditions.

3. On the average, there was no statistically significant difference about job satisfaction between the male and female teachers. When classified by ages, those who were 40-50 years old had higher job satisfaction than those who were 30-40 years, In general. Those who had worked in the institutie for more than 10-15 years had higher job satisfaction than those who had worked there for 5-10 years. Generally speaking, the teachers with different educational qualifications (degrees) did not have significantly different job satisfaction. However, the bachelor degree teachers had higher job satisfaction significantly in responsibility than the ones with higher degrees.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือ และความกรุณาดูแลเอาใจใส่อย่างดียิ่งจากดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. สุนันท์ สุกมลสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม การแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านและการให้คำปรึกษาจากคณาจารย์ อาทิ รศ.ดร.อมรรัตน์ เจริญชัย รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ รศ.ดร.เมธี ปิณฑนานนท์ และดร.นพคุณ ศิริวรรณ สำหรับการทำงานวิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากนายมนตรี รัตนวิจิตร นางสาวทักษิณา เครือหงส์ นางปติพร จุปรางค์ และเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้อำนวยการและอาจารย์ทั้ง 12 วิชาเขต ในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งการรวบรวมข้อมูลส่งให้ผู้วิจัยด้วย

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ บุพการีทั้งสองท่าน พี่-น้อง และเพื่อน ๆ นักศึกษาของผู้วิจัยที่ได้กรุณาให้ความรู้ ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	VII
สารบัญ	VIII
สารบัญตาราง	X
สารบัญแผนภูมิ	XV
บทที่	
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	15
คำจำกัดความศัพท์เฉพาะ	16
เชิงอรรถ	19
2. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	21
ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล	24
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	26
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	29
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	33
เชิงอรรถ	46

VIII

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	57
การสร้างเครื่องมือ	59
การตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง	59
การทดลองเครื่องมือ	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
เชิงอรรถ	62
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
5. การสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	117
สรุปผลการวิจัย	117
อภิปรายผลการวิจัย	123
ข้อเสนอแนะ	152
เชิงอรรถ	158
บรรณานุกรม	166
ภาคผนวก	173
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	174
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	176
ภาคผนวก ค. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	181
ภาคผนวก ง. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบ สอบถามและค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้ง 10 ด้าน	192
ประวัติผู้เขียน	206

สารบัญญัตราวาง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงจำนวนประชากรของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	55
2. แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	56
3. ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน.....	65
4. การจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน.....	66
5. เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	67
6. เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	69
7. เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ.....	72
8. เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	76
9. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวนตามอายุ.....	79
11. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวนตามอายุ.....	80
12. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวนตามอายุ.....	81
13. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ จำนวนตามอายุ.....	82
14. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวนตามอายุ.....	83
15. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพของการทำงาน จำนวนตามอายุ.....	84
16. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวนตามอายุ.....	86

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ.....	88
18. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำแนกตามอายุ.....	90
19. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามอายุ.....	92
20. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	94
21. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุราชการ...	96
22. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุราชการ...	97
23. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุราชการ.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

24. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ จำนวนตามอาชีวราชการ..... 100
25. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวนตาม
อาชีวราชการ..... 102
26. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพของการทำงาน จำนวนตามอาชีวราชการ..... 103
27. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวนตามอาชีวราชการ.. 105
28. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
จำนวนตามอาชีวราชการ..... 107
29. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ จำนวนตามอาชีวราชการ..... 109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน จำแนกตามอายุราชการ.....	111
31. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ...	113
32. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา...	115
33. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	193
34. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	193
35. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ.....	194
36. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	195
37. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	196
38. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	197
39. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	198
40. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ...	199

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
41. คำเฉลี่ย คำเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน.....	200
42. คำเฉลี่ย คำเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพของการทำงาน	201
43. คำเฉลี่ย คำเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการ บริหารงาน.....	202
44. คำเฉลี่ย คำเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน.....	203
45. คำเฉลี่ย คำเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงานที่ ทำ.....	204
46. คำเฉลี่ย คำเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน.....	205

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1. กรอบแนวความคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร..	14
2. ทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	40



ของการบริหารที่มุ่งพัฒนาระบบขององค์การไปพร้อม ๆ กันทั้งคนและงาน

ตามเหตุผลต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญในการทำให้การดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปโดยที่มีคุณภาพสูงสุดตามระบบที่ได้วางไว้ คือ ผู้บริหารองค์การต้องบริหารงานขององค์การให้ดำเนินงานไปด้วยดี ซึ่งเรื่องนี้ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้เน้นจุดสำคัญส่วนนี้ว่า

...การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ด้วยวิธีที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอที่สำคัญในการบริหารบุคคล ด้วยความสำคัญของคนดังกล่าวมานี้ นักบริหารที่จริงจังต้องคอยเสริมสร้างดูแล เอาใจใส่ บำรุง เสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี

หน้าที่สำคัญของนักบริหารหรือหัวหน้างานมีมากมาย กล่าวคือ

1. มีส่วนร่วมในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
2. มีการบำรุงรักษาบุคลากร
3. มีการพัฒนาบุคลากร และ
4. มีการให้บุคลากรพ้นจากงาน²

สิ่งที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ เน้นหน้าที่สำคัญทั้ง 4 นั้น ล้วนสำคัญทั้งสิ้นโดยเฉพาะในส่วนของการบำรุงรักษาและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่าง ต่อเนื่องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบสภาพความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การและคิดหาวิธีการยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้นในการศึกษาหรือทำความเข้าใจเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณสมบัติเชิงนามธรรม มีส่วนช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ว่า "การบริหารที่ดีนั้น ควรได้ทั้งงานและน้ำใจ"³

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญอย่างมากต่อผลงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การช้างาน และการลาออกจากงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ในเรื่องของทฤษฎี อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร จนสามารถสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้ร่วมกันนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต อันส่งผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะปัจจุบันนี้สังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเป็นเกษตรอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความต้องการบุคลากรทางช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยีในตลาดแรงงานที่มีความต้องการสูงขึ้น

การจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพซึ่งรวมระดับต่ำกว่าปริญญา (ปวส., ปวช.) และระดับปริญญาตรี รวมไว้ในสถาบันเดียวกัน และเพื่อให้ได้ภาพรวมของสถาบันโดยทั่วไปสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่ง มีบทบาทหน้าที่เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป คือ ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าและทำหน้าที่ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพ

2. ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดการศึกษา 2 ระดับ คือ

2.1 ระดับต่ำกว่าปริญญา หรือระดับประกาศนียบัตร (ปวช. และ ปวส.)

2.2 ระดับปริญญาตรี

3. เมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา ฯลฯ กรมต่าง ๆ เหล่านี้ดูแลการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาซึ่งต่างกับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีควบคู่กันไป

4. นักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีระดับอายุแตกต่างกัน มีอายุอยู่ระหว่าง 14 - 23 ปี จัดอยู่ในระยะวัยรุ่น มีการแต่งกายว่าด้วยระเบียบการแต่งกายที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันตามแต่ละวิทยาเขตที่ได้กำหนดไว้

ปรัชญาการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดการศึกษาโดยมุ่งที่พัฒนากำลังคนให้มีความสัมพันธ์รวมทั้งจะประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ

วัตถุประสงค์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้จริงมีปริมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทาง ด้านวิชาชีพ การประกอบอาชีพของประชาชนและการให้บริการแก่สังคม⁴

ด้วยเหตุที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาแบบพหุวิทยาเขต (Multicampus Institute) ที่มีสถาบันศึกษาในสังกัดซึ่งเปิดการสอนวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาค ในปัจจุบันประกอบด้วยคณะวิชา 11 คณะ วิทยาเขต 30 แห่ง สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร 2 แห่ง สำนักบริการทางวิชาการ และทดสอบตลอดจนหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนอื่น ๆ การจัดการเรียนการสอนซึ่งถือว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจะส่งเสริมให้คณะและวิทยาเขตสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ แต่ละแห่งจะมีจุดเน้นเฉพาะของตนและจะมีลักษณะเป็นแบบ Multidisciplinary Campus มากยิ่งขึ้น โดยเปิดสอนวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ในวิทยาเขตแต่ละแห่งเพิ่มขึ้นตามความต้องการของตลาดแรงงานและขยายการเปิดสอนในระดับปริญญาตรีไปยังวิทยาเขตต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับสูงไปสู่ภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้นและผลิตผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล นอกจากจะมีความรู้ในเชิงทฤษฎีและความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา สามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและสามารถเรียนรู้งานได้เร็วตลอด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จนมีประสบการณ์พื้นฐานอย่างเพียงพอและที่สำคัญยิ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความมีระเบียบวินัย

จะเห็นได้ว่าการที่จะดำเนินงานด้านอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า คุณภาพของการให้การศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงไร สัมพันธ์อยู่กับคุณสมบัตินิสัยและพฤติกรรมอันพึงปรารถนาของผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ ดังที่ บรรจง ชูสกุลชาติ ได้กล่าวไว้ว่า "ประสิทธิภาพของระบบการอาชีวศึกษา นั้น อยู่ที่บุคลากร มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ สมบูรณ์แต่เพียงอย่างเดียวแต่อยู่ที่บุคลากรเหล่านั้นต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมด้วย"⁶

โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์มีความสำคัญมาก และถือว่าเป็นกลไกอันสำคัญที่จะ ทำให้ภารกิจของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ไว้ดังนี้

1. อบรมสั่งสอนเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีศีลธรรม จรรยาบรรณ ทนบ ปรหมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม
2. จัดทำโครงการสอน เนื้อหาวิชาที่สอน เตรียมการสอน วัสดุผลการเรียน การสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร
3. แนะนำ แนะนำการศึกษาและแนวอาชีพแก่นักศึกษาในฐานะที่เป็นที่ปรึกษา
4. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ ของตน
5. เตรียมวัสดุอุปกรณ์การเรียน การฝึก หรือการตระเตรียมใด ๆ ที่ ช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติตามระเบียบประเพณีว่าด้วยจรรยาบรรณของครู
7. ปกครองดูแลนักศึกษา และเจ้าหน้าที่พนักงาน การโรงที่เกี่ยวพันกับ ปฏิบัติหน้าที่ของตน
8. รายงานผลการเรียนการสอน และ/หรือให้ข้อเสนอแนะแก่หัวหน้าแผนก

วิชา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ให้ความร่วมมือและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการทั้งที่เกี่ยวกับงานใน
ภาคราชการและงานนอกเหนือภาคราชการ

10. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ

11. วิจัยและปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ความสำคัญประกอบอาชีพเชิงธุรกิจ
และอุตสาหกรรม

12. เสนอโครงการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

13. รายงานผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย^๕

อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ
สักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารวิชาเขตไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลอาจารย์
ให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าบุคลากรเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ผลที่ตามมาก็คือความสูญเปล่าทางการศึกษา เพราะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ อันเนื่อง
มาจากข้ออ่อนสมรรถภาพ ขาดกำลังใจ และขาดความรับผิดชอบ^๖

สภาพปัญหาของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

1. ในจำนวน 30 วิชาเขตนั้น มีการเรียนการสอน 2 ประเภท กล่าวคือ
ประเภทของวิชาเขตที่เปิดสอนในภาคเวลาราชการ (มีสอนรอบเช้า-รอบปกติเพียงรอบ
เดียว) จำนวน 15 แห่ง กับประเภทวิชาเขตที่เปิดสอนทั้งภาคในเวลาราชการและภาค
นอกเวลาราชการ (มีรอบเช้าและรอบบ่าย) จำนวน 15 แห่ง มีการจัดการเรียนการสอน
ที่แตกต่างกันก่อให้เกิดผลที่แตกต่างกันในเรื่องการปฏิบัติงานบุคลากร เช่น เวลาในการ
ปฏิบัติราชการ และผลประโยชน์ที่ได้รับ ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน^๗

2. ภาระงานการสอนของอาจารย์มีมาก^๘ เนื่องจากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
มีนโยบายที่จะขยายและเพิ่มการผลิตคนสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
ซึ่งเป็นระดับช่างฝีมือ และระดับเทคโนโลยี แต่ด้วยเหตุที่มีความจำกัดทางด้านบุคลากร ซึ่ง
มีการสอนมากอยู่แล้ว ทำให้ไม่สามารถเตรียมการสอนและประเมินผลได้เท่าที่ควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การจัดการศึกษาแบบพหุวิทยาเขตทำให้การเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ¹⁰ มีความแตกต่างกันมาก คืออาจารย์ที่สอนระดับปริญญาสามารถขอเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ได้ แต่อาจารย์ที่สอนระดับ ปวศ. ปวส. ไม่สามารถเลื่อนตามตำแหน่งดังกล่าวได้ ทั้งที่อู่วิทยาเขตเดียวกัน

4. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา/วิจัยไม่เพียงพอที่จะนำไปศึกษา/วิจัย เพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ทำให้อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ ผลงานวิจัยจึงไม่ค่อยปรากฏ¹¹

5. อาจารย์ในสายวิชาชีพจะมีงานพิเศษในหน้าที่การงานมาก¹² เพราะเป็นสถาบันวิชาชีพทำให้มีภาระการทำงานมากขึ้น

ประเด็นสำคัญที่คงจะนำมาพิจารณา คือ

1. ทำอย่างไรสถาบันจึงจะค้นพบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถทำงานอยู่นานที่สุด เพื่อรักษาสถานภาพและพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลให้ก้าวหน้าต่อไป

2. ทำอย่างไรจึงจะทราบว่าอาจารย์เหล่านั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทำอย่างไรสถาบันจึงจะค้นพบอาจารย์ที่สามารถปฏิบัติงานทั้งหลายโดยอุทิศแรงกาย แรงใจและแรงสมอง เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานและสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

4. ทำอย่างไรสถาบันจึงจะสร้างผลผลิต (out put) ของระบบ คือ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบันและสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า การจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่จัดให้กับนักศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และปรัชญาที่ได้วางไว้นั้นต้องเกี่ยวเนื่องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์กันกับการบริหารงานของวิชาเขตในทุก ๆ ด้าน และผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จคือ อาจารย์ และในการบริหารวิชาเขต ผู้อำนวยการมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่ผู้อำนวยการไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากอาจารย์ในวิชาเขตด้วยและเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินไปด้วยดี จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ทุกคนต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีของวิชาเขต จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานอันนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องเอื้อต่อการทำงานให้ได้ผลผลิต คือ ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสิทธิภาพดี เชื่อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ

ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่งและเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้อาจารย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้เลือกศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาในการบริหารงานและเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงตลอดจนให้ความช่วยเหลือ อันจะมีผลทำให้สภาพการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของกาวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชวราชการและวุฒิการศึกษา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน
นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน เมื่อ
จำแนกตาม เพศ อายุ อาศรัยราชการและวุฒิการศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยผลการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐาน ดังนี้คือ

1. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน
2. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน
3. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอาศรัยราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน
4. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีหรือแนวคิดที่จัดเป็นแนวทางการวิจัย

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจ
ของบุคคลมาจากความต้องการดังได้กล่าวมาแล้ว การจูงใจคนนั้นเป็นเทคนิคการบริหารงาน
บุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนเกิดประโยชน์ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้นเพราะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มาก

การสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีพื้นฐานในการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg คือ ทฤษฎีจูงใจ คำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ซึ่งต้องการศึกษาว่าบุคคลต้องการอะไรจากงาน และ คำตอบที่ค้นพบ คือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน และองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คน เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่วข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน องค์ ประกอบชนิดนี้ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คน ทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การ ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการ ยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบ ได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยด้าน
(Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้น
เงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of
Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความ
ก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation
with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ
อันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 ฐานะอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม
มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation
with Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึง
ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation
with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความ
สัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง
ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความสุจริตในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Policy and Adminis-
tration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์การ
และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพทาง
กายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ¹³

องค์ประกอบทั้งสองอย่างนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานและเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้วคนจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองจากปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเพราะปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง

จากทัศนะของ Frederick Herzberg ดังกล่าวข้างต้น เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าถ้าบุคคลได้รับการจูงใจทั้งในด้าน Motivative Factors และ Hygiene Factors แล้วก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเป็นแนวทางการวิจัย (Theoretical Framework) ของงานวิจัยครั้งนี้โดยได้ปรับปรุงองค์ประกอบใหม่ด้วยการนำองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันรวมเข้าด้วยกัน ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ฐานะอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัวสามารถที่จะใช้องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้สัมฤทธิ์ผลได้
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในด้านหนึ่งและโอกาสที่จะได้รับในอนาคตเนื่องจากมีความเหมาะสมเช่นเดียวกัน
 6. สภาพของการทำงาน
 7. นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและค่านโยบายและการบริหารงานของบริษัท ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน นำมารวมเข้าไว้ในด้านนโยบายและการบริหารงาน
 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะของงานของอาจารย์เป็นการปฏิบัติงานเดี่ยวไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงนำมารวมกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
 9. ความมั่นคงในงานที่ทำ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน
 10. รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน
- ฉะนั้นกรอบแนวคิดเป็นแนวทางการวิจัยของการวิจัยครั้งนี้ จึงมีดังนี้คือ



แผนภูมิที่ 1

**กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นสามารถที่จะสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับงานที่ปฏิบัตินั้นทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในปีการศึกษา 2536

1. ขอบเขตของเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน คือ

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.6 สภาพของการทำงาน
- 1.7 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 1.9 ความมั่นคงในงานที่ทำ
- 1.10 รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ อาชวราชการ วุฒิการศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

อนึ่ง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ อาชวราชการ และวุฒิการศึกษา มีดังนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 อาชวราศการ
- 1.4 วุฒการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน คือ

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.6 สภาพของการทำงาน
- 2.7 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
- 2.9 ความมั่นคงในงานที่ทำ
- 2.10 ราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.6 คำจำกัดความของศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำศัพท์บางคำในความหมายและขอบเขตจำกัดดังนี้

คือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่องานที่ทำ ว่างานนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งความต้องการนี้แบ่งออกเป็นปัจจัยต่าง ๆ 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานหรือแก้ปัญหา เกี่ยวกับการทำงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และงานนั้นได้รับความสนใจจากผู้อื่น

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับการยกย่องเชิดชูในความรู้อิทธิพล และได้รับการแสดงความยินดียกย่องชมเชยในผลงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติและมีการมอบหมายความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่อาจารย์มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการมีโอกาสได้เข้าร่วมการสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในโอกาสต่าง ๆ

สภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพของห้องพัก ที่ทำงานส่วนตัว ห้องเรียน ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเหมาะสมในปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบกำหนดนโยบายการบริหารงานของวิทยาเขตได้ชัดเจน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสต่าง ๆ

ความมั่นคงในงานที่ทำ หมายถึง ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของวิทยาเขต

รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่อาจารย์ได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบันจากทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบิกล้าง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินสวัสดิการประเภท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ เป็นต้น

อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในวิชาเขต สถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2536 เท่านั้น

วิชาเขต หมายถึง สถานศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ตั้งอยู่ในเขต
กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 วิชาเขต ได้แก่ วิชาเขตเทคนิค กรุงเทพฯ วิชาเขต
พัฒนศาสตร์ วิชาเขตบดินทรนุช จักรวรรดิ วิชาเขตบดินทรนุช มหาเมฆ วิชาเขต
จักรพงษ์วานารถ วิชาเขตโชติเวช วิชาเขตสัมพรเขตอุดมศักดิ์ วิชาเขตพระนครเหนือ
วิชาเขตพระนครใต้ วิชาเขตเพาะช่าง วิชาเขตเทเวศร์ และวิชาเขตอุเทนถวาย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงบรรณ

¹พนัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศรี, 2526), หน้า 218.

²นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, 2529), หน้า 4.

³สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทสวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 337.

⁴สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, วารสารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีที่ 6, ฉบับที่ 1 (27 กุมภาพันธ์ 2531), หน้า 22.

⁵บรรจง ชูสกุลชาติ, "การอาชีวศึกษาเพื่อคุณภาพในสถานการณ์ปัจจุบัน," วารสารอาชีวศึกษา 3 (พฤศจิกายน 2529), หน้า 27.

⁶สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, ระเบียบสภสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ว่าด้วย การบริหารสถานศึกษา 2526 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2526), หน้า 46.

⁷สมพงษ์ เกษมสิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁸สุศรี มณีรัตน์, "การเปรียบเทียบต้นทุนการศึกษาภาคเช้าและภาคบ่ายของ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพิษณุโลกพระนครศรีอยุธยา," (วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 160.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁹อมรรักษ์ เจริญชัย, "กว่าจะเป็นวันนี้," วารสารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (19-21 กรกฎาคม 2533), หน้า 43.

¹⁰สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, วารสารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2533), หน้า 44-45.

¹¹เพลินพิศ สงวนพงศ์, "ชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), หน้า 29.

¹²เพลินพิศ สงวนพงศ์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

¹³Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Berara Snyderman, *The Motivation to Work* (New York : John Wiley, 1959), pp. 113-115.

ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารบางส่วนของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2520 โดยให้โอนสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 30 แห่ง

เนื่องจากวิทยาลัยในขณะนั้น เป็นเพียงหน่วยงานเดียวของกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการอาชีวศึกษาถึงระดับปริญญาตรี สถานศึกษาในสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงไม่อาจที่จะรองรับความต้องการของผู้สมัครเข้าเรียนที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ประกอบกับปริมาณงานที่วิทยาลัยต้องรับผิดชอบมีจำนวนมาก และดำเนินการจัดการศึกษาอย่างสัมฤทธิ์ผลมาถึงระดับหนึ่งและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา ประกอบกับชื่อของวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษาไม่อาจที่จะแสดงความเป็นเอกภาพของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้อย่างชัดเจนจึงได้มีการดำริที่จะขอพระราชทานชื่อใหม่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อสถาบันว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" (RAJAMANGALA INSTITUTE OF TECHNOLOGY) ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การวิจัยการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อฐานะสถาบันอุดมศึกษาด้านเทคโนโลยี

วิวัฒนาการของสถาบัน นับตั้งแต่เริ่มสถาปนาเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าสถาบันไม่เคยหยุดนิ่งที่จะเพิ่มพูนศักยภาพ และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังจะเห็นได้จากการแสวงหาแนวทางในการจัดการศึกษาปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ตลอดจนปรับปรุงการบริหารงาน และทำหน้าที่ดังนี้

1. ผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี
2. ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง
3. ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม¹

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การจัดการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

1. การจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งมีวิทยาเขตในสังกัดจำนวน 30 แห่ง ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับผิดชอบดำเนินการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ทางสายช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรม ได้แก่ 1. วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร 2. วิทยาเขตชุมชนพระนคร 3. วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ 4. วิทยาเขตพระนครเหนือ 5. วิทยาเขตบดินทรามุข จักรวรรดิ 6. วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ 7. วิทยาเขตบดินทรามุข มหาเมฆ 8. วิทยาเขตเพาะช่าง 9. วิทยาเขตพระนครใต้ 10. วิทยาเขตเทเวศร์ 11. วิทยาเขตโศภิตา 12. วิทยาเขตอุเทนถวาย 13. วิทยาเขตบางพระ 14. วิทยาเขตนนทบุรี 15. วิทยาเขตจันทบุรี 16. วิทยาเขตปทุมธานี 17. วิทยาเขตกาญจนบุรี 18. วิทยาเขตพิษณุโลก 19. วิทยาเขตขอนแก่น 20. วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา หันตรา 21. วิทยาเขตลำปาง 22. วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา วาสกรี 23. วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 24. วิทยาเขตภาคใต้ 25. วิทยาเขตน่าน 26. วิทยาเขตสุรินทร์ 27. วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 28. วิทยาเขตตาก 29. วิทยาเขตภาคพายัพ 30. วิทยาเขตวังไกลกังวล

2. การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาศิลปกรรม และสาขาวิชานาฏศิลป์และดุริยางค์ โดยมีคณะต่าง ๆ 11 คณะ ได้แก่ 1. คณะเกษตรศาสตร์บางพระ 2. คณะเกษตรศาสตร์นครศรีธรรมราช 3. คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี 4. คณะบริหารธุรกิจ 5. คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์ 6. คณะคหกรรมศาสตร์ 7. คณะศึกษาศาสตร์ 8. คณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตร 9. คณะศิลปกรรม 10. คณะศิลปศาสตร์ 11. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง

หน่วยที่ส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ ได้แก่ 1. สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ 2. สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตรลำปาง 3. สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สกลนคร

ความสำคัญของทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานต่าง ๆ นั้น การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้โดยแท้จริง ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้เน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางด้านการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษานั้นต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานที่ เรียกว่า 4 M's คือ

1. MANAGEMENT ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใด ๆ
2. MAN POWER ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ๆ จัดเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
3. MONEY ในด้านงบประมาณ เพื่อสนับสนุนความคิดทางด้านการพัฒนา
4. MATERIALS วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อพัฒนา

แต่ปัจจัยทั้งหมดนี้ "บุคคล" เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การเคลื่อนไหวดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น นั่นคือ "บุคคล" เป็นผู้ใช้ปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์นั่นเอง นั่นหมายถึงว่า หากองค์การใดสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและบริสุทธิ์สุจริตธรรมแล้ว ก็ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า องค์การนั้นจะได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์การ และทำให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถจนกว่าจะพ้นจากองค์การไป

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่นักบริหารและนักวิชาการให้ความสำคัญมากทุกยุคทุกสมัย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้กล่าวไว้ว่า

ข้าพเจ้ายึดมั่นในหลักว่า เงินไม่สำคัญเท่าคน มีอยู่บ่อข อ ๆ ที่เมื่อถามใคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ว่า ถ้าทำไมไม่ทำอย่างนั้นอย่างนี้ก็ตอบว่าไม่มีเงิน บางคนชอบพูดว่าขอให้มีเงินมา จะทำอะไรได้ทั้งนั้นเป็นคำพูดอย่างแสดงว่าสามารถ แต่ข้าพเจ้ายังไม่เห็นความสามารถอะไรเลยเราต้องยอมรับว่าเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทุกอย่าง แต่คนเป็นปัจจัยสำคัญกว่าเงิน ถ้าคนไม่คิดให้เงินไปสักเท่าใดก็ทำไม่ได้ผลที่ต้องการ ถ้า คนที่มีความสามารถจริงอาจจะทำอะไรได้โดยไม่ต้องใช้เงิน หรือทำงานได้ผลเกินกว่าที่ลองไป ความสำคัญในการปกครองประเทศอยู่ที่ตรงนี้³

จอมพลถนอม กิตติขจร ได้กล่าวไว้ทำนองเดียวกันกับจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ว่า "ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คนสำคัญยิ่งกว่าเงินหรือสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนสามารถแล้วทุกอย่างจะสำเร็จจุล่งไปด้วยดีและรวดเร็ว"⁴

การทดลองของ Elton Mayo ที่เมือง Hawthorne ได้รับการยกย่องยอมรับเป็นการพิสูจน์ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า "คนมิใช่เครื่องจักร คนมีชีวิตจิตใจ ความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเงินมิใช่เครื่องตอบแทนอย่างเดียวกับบุคคลต้องการ"⁵ Amitai Etzioni ได้กล่าวสนับสนุนคณะผู้ทำการทดลองว่า "คนมิใช่ เศรษฐกรวิทย์ที่ปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนเป็นสิ่งมีชีวิต"⁶

การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานย่อมสร้างภาวะกระตือรือร้นและกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการบำรุงขวัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ จะเห็นได้ว่า กำลังขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะได้รับการตอบสนองทางด้านกำลังใจหรือไม่เพียงใด นอกจากการสนองตอบทางการเงิน จำนวน บัญชู่ ได้กล่าวไว้ว่า "กำลังขวัญเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยได้ยกคำกล่าวของ Napoleon Bonaparte ว่า ในยามศึกสงครามภาวะแห่งกำลังขวัญนับว่าเป็นส่วนประกอบในการยุทธถึงสามในสี่ส่วน การจัดกำลังแสนยานุภาพให้ได้สัดส่วนสมดุลกันนั้นเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในสี่ส่วนเท่านั้น"⁷

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนนับเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงาน นักบริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาหาหนทางและวิธีการตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ มา เพื่อทำให้คนในองค์การทำงานให้เกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ได้มุ่งหมายเอาไว้ การที่จะประพจน์ต่อคนเพื่อให้คนแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมเป็นการยาก ทั้งนี้เพราะคนไม่มีระบบหรือกฎเกณฑ์ที่บังคับให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการเหมือนกับเครื่องผสมกลมหรือเครื่องจักรอื่น ๆ

พฤติกรรมของคนในด้านการปฏิบัติงานขององค์การจะแสดงออกในรูปของความเต็มใจ ความสนใจ และความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุดขึ้นอยู่กับ "ความพึงพอใจ" เป็นสำคัญ ถ้าการปฏิบัติงานของคนในองค์การรู้สึกเฉย ๆ เนื้อ ๆ ไม่ให้ความสนใจแก่งานของตนอย่างเต็มที่ มีความวิตกกังวลหวาดกลัวว่าตนเองจะถูกตัดเงินเดือนหรือถูกออกจางานจะเกิดความท้อแท้ ไม่ยินดีอินร้ายกับงาน บุคคลเหล่านี้จะตกอยู่ในสภาพของการเสียขวัญจะเกิดความระส่ำระสายในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ผลที่ตามมาคือทำให้งานขององค์การล่าช้า เกิดความสับสน ไม่มั่นใจในฐานะของตน สภาพในลักษณะนี้ย่อมชี้ให้เห็นว่า องค์การนั้นไม่อาจจะดำเนินการต่อไปได้หรือดำเนินไปก็ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ หน่วยงานทั้งหลายจึงพยายามสร้างความพึงพอใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กำลังใจกับผูปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะได้มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย ไม่ว่าจะ เป็นความพึงพอใจของบุคคลแต่ละบุคคล หรือความพึงพอใจของกลุ่มบุคคล

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะนักวิชาการยังไม่มีความสอดคล้องในการให้คำนิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมักจะสับสนกับความหมายของคำว่า "ขวัญ" (morale) ด้วย เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความเป็นนามธรรมสูง เป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อนและยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปะปนด้วย ดังนั้นก่อนที่จะให้คำนิยามของความพึงพอใจ จะยกความหมายของคำว่า "ขวัญ" (morale) ดังนี้

Felix A. Negro ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ ไว้ว่า "ขวัญ คือ ความรู้สึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ท่า หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน”⁸

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และชวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ” ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ”⁹

Carter V. Good ได้ให้ความหมายของชวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ว่า หมายถึง ”1. เจตคติและความรู้ของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบเป้าหมายขั้นต้น ทัศนคติและมีส่วนร่วมงาน 2. สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเพียงพอของรายได้ สถานภาพในการทำงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิภาพ การสร้างสรรคที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน”¹⁰

ดังนั้น ความหมายของชวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

แต่ในเรื่องของนิยามหรือความหมายของคำว่าพึงพอใจนั้น จะมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามความหมายของนักวิชาการหลายท่านดังนี้

Strauss and Sayles อธิบายว่า ”ความพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ”ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้”¹¹

Wolman ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ”ความพอใจ คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามความต้องการหรือแรงจูงใจ”¹²

Yoder ได้ให้ความเห็นว่า ”ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถสนองความต้องการของเขาได้”¹³

Smith ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ”ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน"¹⁴

Morse มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง "ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดจะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจ"¹⁵

Good ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง "คุณภาพสภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น ๆ"¹⁶

ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า พึงใจว่า "เหมาะ พอใจ สอบใจ"¹⁷

ปภาวดี คุลยจินดา ได้ให้ความหมายของความพอใจในงาน หมายถึง "ทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และจะเกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งบุคคลนั้นจะตัดสินใจระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่ในจริงขณะนั้นเป็นเกณฑ์"¹⁸

ปรีธพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า "เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากความรู้สึกกระตือรือร้นกับ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร"¹⁹

นั่นเอง พงษ์สามารถ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ "ทำที่ทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ สามอย่าง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกหน้าที่การงาน"²⁰

เทพพนม เมืองแมน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า "เป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินผลประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วยสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจ และไม่พอใจได้"²¹

จากนิยามของคำว่าขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความแตกต่างว่า "ขวัญ" เป็นทัศนคติในระดับกลุ่มบุคคล ซึ่งอธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในอนาคต ส่วน "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในอดีตตามพฤติกรรมที่ผ่านมา ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพของงานที่ทำและยังรวมไปถึงความสัมพันธ์และความร่วมมือของบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ถ้าบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับการทำงาน แต่ถ้าเกิดมีทัศนคติและความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงานแล้ว มักจะเกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่กำลังพัฒนา ได้เห็นในเรื่องคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนในประเทศของตน คุณภาพทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลดีต้องอาศัยอาจารย์เป็นกำลังสำคัญ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ การที่อาจารย์จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้ดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง และปัจจัยอย่างหนึ่งที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์ก็คือ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังที่ ภิญญุ สาธ ได้เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ไว้ว่า "ความพึงพอใจในแม้ที่ทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อทำให้ทหารมีกำลังใจและความพึงพอใจที่ดีเสียก่อนแล้วจึงจะออกรบได้ ในโรงเรียนก็เช่นเดียวกับความพึงพอใจของอาจารย์สำคัญที่สุด งานของโรงเรียนจะเจริญหรือเสื่อมอยู่ตรงนี้เอง ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของอาจารย์เป็นสำคัญเพราะในวงการศึกษายาจารย์เป็นบุคคลสำคัญอื่นที่จะทำให้การศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เพื่อที่จะก่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีและเกิดความพึงพอใจที่ดีต่อองค์การนั้น ๆ" ^{๒๒}

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่ผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้ผู้อยู่บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้มีความสนใจในงานกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษาและทราบถึงความต้องการของบุคคลในองค์การนั้น และพยายามตอบสนองความต้องการนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า มนุษย์เรามีความต้องการคล้ายคลึงกัน คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน ในการทำงานจะต้องมีหลักประกันครบถ้วนที่ได้ปฏิบัติงานจนเต็มความรู้ ความสามารถและงานได้มาตรฐาน
2. ความพอใจในการทำงาน การทำงานที่ทำด้วยความพอใจจะทำให้มีความสุขในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะดีกว่าผลงานของผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ ย่างงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้าก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ
4. การได้รับการยกย่องนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้อยู่บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. การมีผู้อยู่บังคับบัญชาที่มีความสามารถ การมีผู้อยู่บังคับบัญชาที่มีความสามารถย่อมทำให้การประสานงานและจิตใจของสมาชิกในองค์การดีสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การได้รับค่าจ้างโดยชอบธรรม การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเงินเดือนและค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงสำหรับผู้ปฏิบัติ ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยชอบธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน
7. ความเสมอภาค คือ ความมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งชั้นวรรณะ ผิวพรรณ หรือเล่นพวก ลำเอียง เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นการทำลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขวัญและความสามัคคีในหมู่คณะและในองค์การด้วย

8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน มีการพูดจาวิสาสะกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ ด้วยกิริยาอ่อนน้อม ผู้บังคับบัญชาที่ควรแนะนำ ตกเดือนผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเขาทำงานผิดพลาดด้วยความสุภาพ นุ่มนวล และควรจะมีการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

9. การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์การส่วนมากว่าเป็นพวกพ้อง จะทำให้มีกำลังใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยสภาวะแวดล้อม และสภาพของงาน²³

ในด้านความต้องการของบุคคล สุภรณ์ ศรีวันหล ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางธรรมชาติหรือความต้องการพื้นฐาน
2. ความต้องการที่ทำได้ ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางสังคม หรือทางจิตวิทยา²⁴

สำหรับความต้องการที่บุคคลคาดหวังจะได้รับจากองค์การนั้น เสนาะ ตีเฮาว์ และคณะ ได้จัดเรียงลำดับไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงาน เพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้ามาบริโภคเพื่อการยังชีพ

2. ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขันกัน การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก บุคคลต้องการหลักประกันว่าเขาจะมีงานทำ ไม่ตกงาน และมีแหล่งหารายได้พอแก่การยังชีพ

3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์การ การ

สนองความต้องการนี้ อาจทำได้โดยมีโปรแกรมการปรุมนิเทศที่ดี มีการส่งเสริมทางสังคม จัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความเป็นมิตร เลื้อยเพื่อต่อกันและกัน

4. ความไว้นิ่งเชื่อใจในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการที่จะแสดงตน คนต้องการได้รับการยกย่อง การให้ที่มีอิสระในการทำงาน การให้เกียรติ เชื่อถือในตัวเอง ตลอดจนการเห็นค่าและเห็นความสำคัญของเขา

5. ลักษณะงานที่มีความหมาย เป็นการยากมากที่จะสนองความต้องการอันนี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การด้วย เช่น การขยายขอบเขตของงาน พนักงานไม่ต้องการทำงานที่ซ้ำแล้วซ้ำอีก ต้องการงานที่ท้าทาย มีลักษณะใหม่ ถ้าทำสำเร็จเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า พนักงานส่วนใหญ่เข้ามาช่วยในองค์การพร้อมกับความหวังว่า เขาจะได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในเร็ววัน ๆ จนถึงระดับหนึ่งตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล

7. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย สะดวก ร่มรื่น เพื่อแสดงถึงความดีของอำนาจหรือความสำคัญของตัวเขา

8. ผู้นำที่สุจริตและมีวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ดีจะเป็นเครื่องชี้ให้พนักงานได้เห็นว่างานของเขาจะมีมั่นคง และเป็นหลักประกันว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพราะมีการปกครองที่สุจริต²⁵

สำหรับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Ghiselli and Others ได้สรุปว่ามี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติ

งาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. อายุผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-34 ปี และระหว่าง 45-56 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นกรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน²⁶

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทางวัตถุและทางจิตใจเท่ากัน เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งรวมทั้งชีวิตในการทำงานประจำวันด้วยเช่นกัน ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองอย่างน่าพอใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถก็จะตามมา จนมีผลทำให้หน่วยงานนั้นมีผลงานที่ดีน่าพึงพอใจเช่นกัน

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยการจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจของบุคคลมาจากความต้องการดังได้กล่าวมาแล้ว การจูงใจของบุคคลนั้นเป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนให้เกิดประโยชน์และได้ผลงานเพิ่มมากขึ้นเพราะการจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมาก บุคคลก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

การนำวิธีการจูงใจมาใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ได้ ผลนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในด้านทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับลักษณะ และความต้องการของบุคคล เพื่อจะได้ใช้สิ่งจูงใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลแต่ละคน ทฤษฎีดังกล่าว คือ ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนว คือ ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (ปัจจัย) ในการจูงใจ (Content Theories) และทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา(ปัจจัย)ในการจูงใจ (Content Theories)

ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา(ปัจจัย)ในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Frederick Herzberg, McClelland, Alderfer ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานที่จะกระตุ้นผลของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้จะกล่าวถึงความต้องการของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีเหล่านี้ในการจูงใจต้องพิจารณาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะได้กำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วย

ก. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจและตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการเมื่อยังไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุดไว้ 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะได้รับความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตราย และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความนับถือตนเองความเป็นอิสระเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ที่คนส่วนมากนึกอยากจะเป็นอยากจะได้แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้

ข. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

Douglas McGregor ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็หลบหรือหลีกเลี่ยงงาน
2. เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายขององค์การ

3. โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำแต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ว่า

1. การใช้พลังกายและสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและการพักผ่อน

2. การควบคุมและการคาดโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การแต่ละคนจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเอง ในการปฏิบัติภารกิจตามที่รับมอบหมาย

3. การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบ แทนที่เป็นผลลัพท์

4. สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไป เปรียบเสมือนสิ่งต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้นแต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบ ด้วย

5. ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคล ทุกคนเป็นส่วนใหญ่

6. ภายใต้อิทธิพลของสิ่งจูงใจที่เหมาะสมใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น²⁸

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้น จะพยายามควบคุมการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรงเน้นการจูงใจด้วยการจ่าย เงิน และผลประโยชน์อื่น ๆ ใ้ระเบียนวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ ซึ่งเป็นการสนอง ตอบความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ ต้องการมีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงิน เท่านั้น

ส่วนผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางที่เหมาะสมบุคคลจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

ค. ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ McClelland's Achievement Motivation Theory

ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านความสำเร็จ (Need for Achievement - n Ach)

2. ความต้องการทางด้านสังคม (Need for Affiliation - n Aff)

3. ความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for Power - n pow)

McClelland ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้คือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก

3. บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน^{๒๐}

ความต้องการทางด้านสังคมจะสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางด้านสังคมเป็นอย่างมาก จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ ดังนั้นความสัมพันธ์ทางด้านสังคมจะมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของงานสำหรับบุคคลดังกล่าว

บุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจสูงจะมุ่งอยู่ที่การได้มาและการใช้อำนาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่บุคคลดังกล่าวจะให้ความสนใจกับการใช้สิทธิพลต่อบุคคลอื่นและการเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ

ง. ทฤษฎี E R G ของ Alderfer's Existence Relatedness - growth Theory

ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิต อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และได้รับความสำเร็จในชีวิต³⁰

ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า

1. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น
2. เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้น
3. เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย
4. เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสดงหาความต้องการอื่น ๆ อีก³¹

2. ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories)

ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการในการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหมาย (Expectancy Theory) และทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจแบบนี้ว่า "เป็นทฤษฎีให้ความสำคัญในเรื่องที่ว่าคนจะถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและถูกจูงใจอย่างไร ในทัศนะดังกล่าวนี้ ความต้องการจะเป็นเพียงองค์ประกอบอย่างหนึ่งในกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ในการตัดสินใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรเท่านั้น"³²

ก. ทฤษฎีความคาดหมาย (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก Victor H. Vroom โดยได้ อธิบายว่า การจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้นรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ความพอใจ (Valence) ความคาดหมาย (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์ (Outcomes) ความพอใจ หรือความรุนแรง (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง ความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อเป้าหมาย โดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

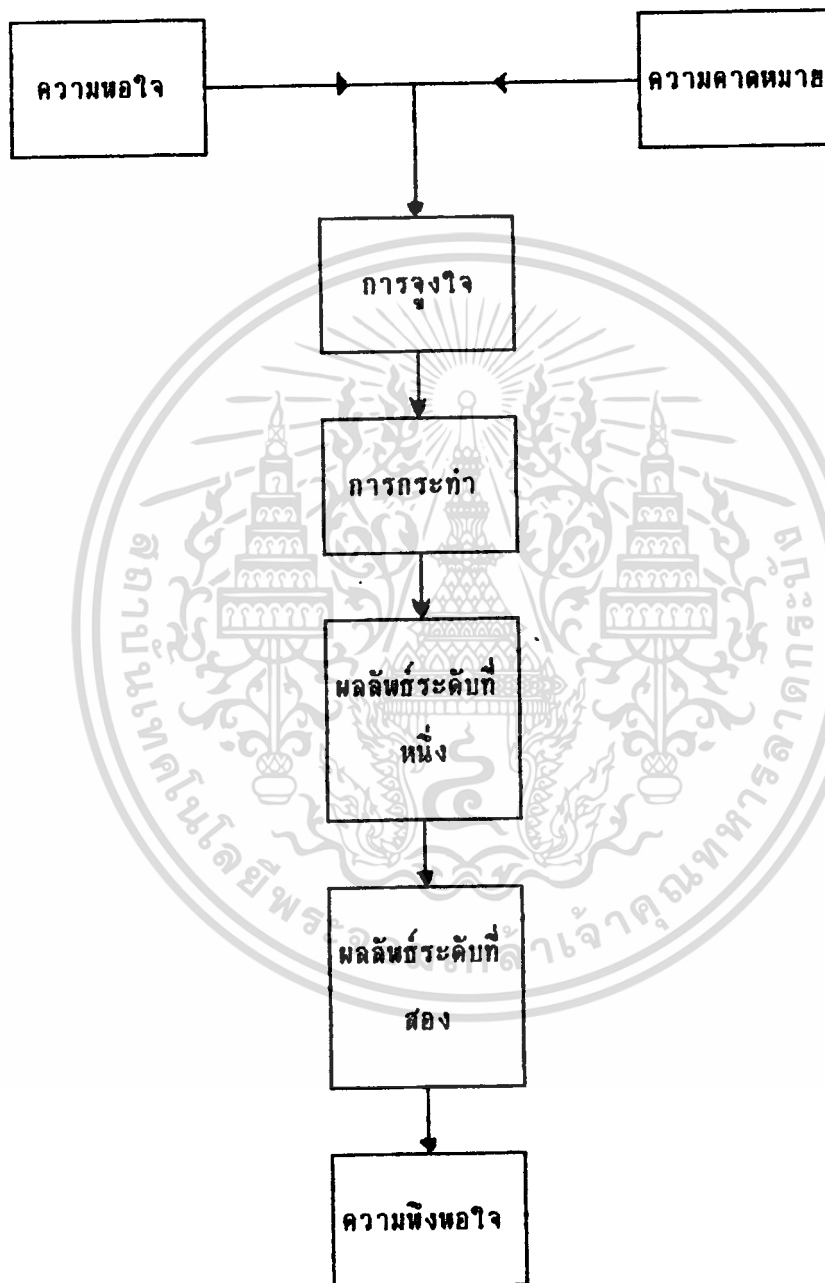
ความคาดหมาย³³ (Expectancy) หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์เป็นพิเศษ ความคาดหมายนี้จะแสดงให้เห็นถึงการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำที่บรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่งได้

ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ ผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับ คือ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพของการทำงาน การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ถือว่าเป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary Outcomes) ได้แก่ ความพอใจจากการเพิ่มค่าจ้าง การยอมรับของกลุ่ม การส่งเสริม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้รับรางวัล ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวพันกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง กล่าวคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับความมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

การใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน³⁴ จะมีกระบวนการดังปรากฏในแผนภาพ ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2

ทฤษฎีความคาดหวังกับการสร้างความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ถ้าผู้บริหารจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจดังกล่าว และต้องกระทำในสองสิ่งต่อไปนี้ คือ การเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ในทางบวก โดยการเพิ่มผลตอบแทนและ การทำให้งานกับผลลัพธ์มีความเกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุดจึงจะสามารถทำให้การจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

ข. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาจาก J. Stacy Adams³⁶ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความขัดแย้งหรือความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ว่ายัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcomes) กับสิ่งที่ให้กับงาน (Job Inputs) ของเขา เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่อ้างถึงอยู่ในลักษณะของความไม่เสมอภาค บุคคลที่อ้างถึงนี้อาจจะเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือกลุ่มอื่น หรือกลุ่มภายนอกหน่วยงานก็ได้ ดังนั้น สิ่งที่ใช้เปรียบเทียบในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงาน

ผลลัพธ์ที่ได้จากงาน (Job Outcomes) หมายถึง รางวัลที่ได้จากความสำเร็จในงานที่ทำ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง การยอมรับ และสถานภาพ
สิ่งที่ให้กับงาน (Job Inputs) หมายถึง ความพยายาม การปฏิบัติงาน ทักษะ คุณภาพของผลผลิต ปริมาณของผลผลิต

เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และสิ่งที่ให้กับงานกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเท่าเทียมกันอย่างคร่าว ๆ ปรากฏว่ายัตราส่วนทั้งสองไม่สมดุลกัน บุคคลนั้นจะได้รับการกระตุ้นหรือจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคลง โดยการเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ที่ได้จากงานกับสิ่งที่ให้กับงาน ในกรณีที่เปรียบเทียบกันแล้วปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ให้กับงานของบุคคลผู้นั้นต่ำกว่าบุคคลที่อ้างถึง บุคคลนั้นก็อาจจะขอให้มีการเพิ่มผลลัพธ์ให้มากขึ้น หรืออาจจะลดสิ่งที่ให้กับงานลง และในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้จากงาน กับสิ่งที่ทำให้กับงานของบุคคลนั้นสูงกว่าบุคคลที่อ้างถึงบุคคลนั้น บุคคลนั้นจะถูกจูงใจให้ลดความไม่เสมอภาคโดยการลดผลลัพธ์หรือการเพิ่มสิ่งที่ให้กับงาน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วปรากฏว่ามีความเสมอภาคกัน ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยสรุป ทฤษฎีทั้งสองนี้จะแสดงถึงทัศนคติของผู้บริหารที่พยายามจะจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้หมดไป และพยายามที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจหรือการสนองตอบความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ของ เพศ อายุ อาชวราศการ และวุฒิการศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. เพศ

ผลของการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและเพศไม่ตรงกันเสมอไป บ้างรายงานว่าอาจารย์ชายพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์หญิง บ้างรายงานว่าอาจารย์หญิงพอใจในงานมากกว่าอาจารย์ชาย บ้างรายงานว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง Hulin และ Smith³⁶ คิดว่า ความแตกต่างกันระหว่างเพศเป็นผลจากความแตกต่างในการศึกษา ค่าตอบแทน และการมีสิทธิ์ เมื่อตัวแปรเหล่านี้ควบคุมความพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ Sauser และ York³⁷ สนับสนุนทัศนคติของ Hulin และ Smith

สมาคมทางการศึกษาแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้รายงานการค้นคว้าในปี ค.ศ. 1969 ว่า อาจารย์หญิงสอนได้ดีกว่าให้เนื้อหาได้ละเอียดดีกว่าอาจารย์ชาย³⁸

Wickstrom ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ³⁹

Gibson พบว่า ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ขึ้นอยู่กับ เพศ อาชวราศการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีใจหนักแน่น⁴⁰

2. อายุ

อายุนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพอใจในการทำงาน มีการวิจัยมากมายที่เชื่อว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมาก เมื่อพนักงานเริ่มทำงานใหม่ ๆ แล้วก็ค่อย ๆ ลดลงหลังจากเวลาหลาย ๆ ปีผ่านไป และจะรักษาระดับต่ำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ จน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทั่งในปีที่ 20 ในการทำงาน ทั้งนี้เป็นการรายงานของ Schultz⁴¹ อย่างไรก็ตาม คน อาจจะมีความต้องการที่แตกต่างกันตามวัย ดังเช่นคนที่ยังหนุ่มอาจจะมองหาโอกาสที่สนองตอบ ความคาดหวังของเขาหรือหาทางที่จะทำให้ความใฝ่ฝันของเขาจะกลายเป็นความจริงอย่าง กระจิดริดวัน ขณะที่วัยกลางคนอาจจะท้อใจว่า เขาจะได้บรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการหรือไม่ เหตุนี้สถานการณ์จึงกลายเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของเขาในวันนี้ ผู้ที่สูงอายุมักจะห่างไกล กับตำแหน่งหน้าที่การงาน กลัวที่สุดสูญเสียความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ⁴² นอกจากนี้ยังมีงานวิจัย ที่แตกต่างกันออกไปอีก อย่าง Seashore และ Thomas⁴³ ได้สรุปว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานอายุมาก กลุ่มอายุที่มีความแตกต่าง ของความพึงพอใจอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุสูงกว่า ผลการวิจัยของ Hulin และ Smith⁴⁴ กับผลวิจัยของ Gibson และ Klein⁴⁵ ได้วิจัยความสัมพันธ์กันระหว่าง อายุและความพอใจในงาน ผลออกมาเหมือนกันคือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่ เขาจะรู้สึกมีความพอใจในงานมากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปรับตัวดีขึ้นจากประสบการณ์ ของเขา ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่อายุยังน้อยมักจะมีความคาดหวังต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน อื่น ๆ ของเขา

3. อายุราชการ

อายุราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน Hoppock⁴⁶ ได้ทำการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนจะเพิ่มขึ้น เมื่อมี อายุราชการมากขึ้นเนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงานจะสูงมากขึ้นตามอายุราชการ

Frank พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุ ราชการของอาจารย์⁴⁷

ค่านิง นกแก้ว พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน⁴⁸

4. วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีงานวิจัยของ Seashore และ Thomas ได้สรุปว่า ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและความพึงพอใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงาน ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะต่ำกว่าในกลุ่มที่จบการศึกษาระดับวิทยาลัย แต่ไม่ได้ปริญญาตรี⁴⁰

Valez พบว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกันทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ⁵⁰

อย่างไรก็ตาม น่าเชื่อว่าคนที่มีความรู้สูง น่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ทั้งนี้คนที่มีความรู้สูงกว่าจะเป็นคนที่มีความสามารถในการปรับตัวเองได้ดีแก้ปัญหาได้ดีกว่า การปรับตัวย่อมทำให้ปรับใจให้มีความสุขอยู่ได้ในทุกสถานการณ์ นอกจากนี้คนที่มีความรู้สูงมักจะเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองสูง มีการนับถือในตัวเองสูง ความรู้สึกนี้จะทำให้เขามีความสุขและพอใจในชีวิต และความรู้สึกนี้จะแผ่ออกไปในงานที่ตนเองทำด้วย⁵¹

Quitugua ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์แปรเปลี่ยนไปตามอายุ อาชวราชการ วุฒิการศึกษา ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย⁵²

ดังนั้น เพศ อายุ อาชวราชการ และวุฒิการศึกษา จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎี หลักการที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและผลจากการวิจัยทั้งต่างประเทศและภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับนักศึกษาและจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเป็นแนวทางให้สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลงานไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลากรเพื่อให้เกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร แล้วนำมาสรุปกำหนดกรอบแนวความคิดที่ยึดเป็นแนวทางการวิจัยตามปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติตามสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง และได้กำหนดเป็นกรอบแนวความคิดที่ยึดเป็นแนวทางการวิจัย 10 ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงอรรถ

¹สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, รายงานผลการดำเนินงาน พ.ศ. 2532-2535 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2535), หน้า 6-8.

²นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพมหานคร, 2529), หน้า 40.

³ทำเนียบนายกรัฐมนตรี, สำนัก, ประมวลสุนทรพจน์ของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรี (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การพิมพ์, 2503), หน้า 7.

⁴กนอม กิตติขจร, "เอกสารทางวิชาการสัมมนาผู้บริหาร," (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2507), หน้า 240.

⁵Elton Mayo, *The Human Problem of an Industrial Civilization* (New York : Macmilland, Co., 1933), pp. 77-79.

⁶Amitai Etzioni, *Modern Organizations* (New Jersey : Prentice Wall, 1964), p. 32.

⁷จำนง บุญชู, "การบำรุงขวัญ จรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน," วารสารการบริหาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2517), หน้า 52.

⁸Felix A. Negro, *Public Personnel Administration* (New York: Holt Rinehart & Winston Inc., 1963), p. 38.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๑๐} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 241.

^{1๐} Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Co., 1973), pp. 373-374.

¹¹ George Strauss and Leonard R. Saylas, Personnel : The Human Problems of Management (Boston : Houghton Mifflin Company 1960), p. 19.

¹² Benjamin B. Wolman, Dictionary of Behavioral Science (New York : Van Nostrand, 1973), p. 384.

¹³ Dale Yoder, "Personnel Principle and Policies," Modern Manpower Management 2 nd.ed., (Englewood Cliffs : New Jersey, Orebtuce Hall, Inc., 1956), p. 6.

¹⁴ Henry C. Smith, Psychology of Industrial Behavior (New York : McGraw-Hill Book Co., 1965), p. 114.

¹⁵ Hancy C. Morse, Satisfaction in the White Collar Job (Michigan : University of Michigan Press, 1953), p. 27.

^{1๖} Carter V. Good, Dictionary of Education (New York : McGraw-Hill Book Co., 1973), p. 136.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

¹⁷ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2505) หน้า 664.

¹⁸ ปภาวดี ดุสริจินดา, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, "เอกสารประกอบการสอน ศึกษาศาสตร์ (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532), หน้า 530.

¹⁹ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2532), หน้า 126.

²⁰ แน่งน้อย หงษ์สามารถ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519), หน้า 259.

²¹ เทพนม เมืองมน และ สวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 98.

²² ภิญญ สาทร, "อภิปรายนอกสภา," เดลินิวส์ (10 ธันวาคม 2524), หน้า 3.

²³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 403-406.

²⁴ สุภรณ์ ศรีพล, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหงาใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519), หน้า 8.

²⁵ เสนาะ ดีเฮาวิ และคณะ, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 23-25.

²⁶ Edwin Ghiselli and Clearence Grown, *Personnel and Industrial Psychology* (New York : McGraw-Hill Book, 1955), p. 54.

²⁷ Abraham H. Maslow, *Human Relation in Management* (Cincinnati : South Western Publishing Company, 1960), p. 82.

²⁸ Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill Book, 1960), pp. 35-37.

²⁹ David C. McClelland, "Business Drive and National Achievement," *Harvard Business Review* (July - August 1962), อ้างใน สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 157-158.

³⁰ Clayton P. Alderfer, "A New Theory of Human Needs," *Organizational Behavior and Human Performance* 4 (1969), quoted in richard M. steers and Lyman W. porter, *Motivation and work Behavior*, p. 33.

³¹ Charles R. Milton, *Human Behavior in organization* (Englewood Cliffs : Prentice - Hall Inc., 1981), pp. 64-65.

³² สมยศ นาวิการ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 169.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³³Keith Davis, **Human Behavior at Work : Organizational Behavior** (New York : McGraw-Hill Book Company Inc., 1967), pp. 64-69.

³⁴Ibid.

³⁵J. Stancy Adams, "Toward and Understanding of Inequity," **Journal of Abnormal and Social Psychology** (November 1963), pp. 422-436.

³⁶C.L. Hulin and P.C. smith, "Sex Differences in Job Satisfaction," **Journal of Applied Psychology** No.48 (1964), pp. 82-92.

³⁷W.J. Sauser and C.M. York, "Sex Differences in Job Satisfaction : A reexamination," **Personnel Psychology** 31 (1978), pp. 537 - 547.

³⁸National Education Association Research Bulletin. "The Teachers Satisfied with thesis working Condition" 47 (1969), p. 5-7.

³⁹Rodney Arlyn Wickstrom, " An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," **Dissertation Abstracts International** (26 June 1971), p. 134.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴⁰M.M. Gibson, "Authoritarian among Teacher and School Principles and Its Possible Relationship to Faculty Moral," *The Journal of Education Research* No.63 (September 1969), pp. 36-38.

⁴¹D. Schultz, *Psychology and Industry Today* (New York : Machillan Co., 1973), p. 152.

⁴²พระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, ความพอใจในการทำงานและปัญหาการวัดความพอใจในการทำงาน (กรุงเทพมหานคร : ไทลวิธานพานิช, 2529), หน้า 13-14.

⁴³Stanley E. Seashore and Taber D. Thonus อ้างในเทพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพมหานคร : ไทลวิธานพานิช, 2529), หน้า 111.

⁴⁴C.L. Hulin and P.C. Smith, loc. cit.

⁴⁵J.L. Gibson and S.M. Klein, "Employee Attitudes and a Function of Age Length of Service : A reconceptualization," *Academy of Management Journal* No. 12, (1970), pp. 411-425.

⁴⁶Hoppock R., *Job Satisfaction* (New York : Harper and Row ; 1935), p. 57.

⁴⁷Thomus Frank, "A Study of Teacher Moral as Relation to Selected Personal and Professional Factors," Unpublished Ed. *Dissertation Abstracts International* (Indiana University, 1963),

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

p. 72.

⁴⁸ คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 81-83.

⁴⁹ Stanley E. Seashore and Taber D. Thomas, loc. cit.

⁵⁰ Guillermo V. Valez, "A Study of Faculty Satisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities," Dissertation Abstracts International (1972), p. 997-A.

⁵¹ ธีระศักดิ์ กำพรณารักษ์, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁵² Frank Joseph Quitugua, "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts International (1975), p. 1224-A.

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (survey research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2536

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร 12 แห่ง คือ

วิทยาเขตเทคนิค กรุงเทพฯ	จำนวน	404	คน
วิทยาเขตพัฒนศาสตร์พระนคร	จำนวน	147	คน
วิทยาเขตบริหารนิยม จักรวรรดิ	จำนวน	86	คน
วิทยาเขตบริหารนิยม มหาเมฆ	จำนวน	80	คน
วิทยาเขตจักรพงษ์ขุนารภ	จำนวน	68	คน
วิทยาเขตโชติเวช	จำนวน	87	คน
วิทยาเขตชุมชนพระนครอุดมศักดิ์	จำนวน	65	คน
วิทยาเขตพระนครเหนือ	จำนวน	147	คน
วิทยาเขตพระนครใต้	จำนวน	107	คน
วิทยาเขตเพาะช่าง	จำนวน	109	คน
วิทยาเขตเทเวศร์	จำนวน	56	คน
วิทยาเขตอุเทนถวาย	จำนวน	119	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	1,455	คน

ที่มา : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2535

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 านบัณฑิตศึกษา ในใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 454 คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากซึ่งมีการกระจายตามวิชาเขต 12 แห่ง การเลือกจำนวนอาจารย์ในแต่ละวิชาเขตนี้ใช้หลักการเลือกตามสัดส่วน (Proportional Allocation) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ Cochran¹ เมื่อกำหนดให้ความเชื่อมั่นในการสุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ 99 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มไม่มากกว่าร้อยละ 5 นั่นคือ

$$n = \frac{Nz^2 p (1-p)}{Ne^2 + z^2 p (1-p)}$$

ในเมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

z = ค่าระดับความเชื่อมั่น (คือ 2.576)

P = สัดส่วนการตอบ "เห็นด้วย" (กำหนดให้ = 0.50)

e = ขนาดความคลาดเคลื่อน (คือ 0.05)

ผลการคำนวณทำให้ได้ค่า n หรือจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมประมาณ 454 คน

2. แบ่งประชากรใหญ่ออกเป็นประชากรย่อย โดยใช้วิชาเขตเป็นตัวแปรแบ่งชั้น ทำให้ได้จำนวนอาจารย์ในแต่ละประชากรย่อย ดังแสดงในตารางที่ 1

3. เนื่องจากการเลือกจำนวนตัวอย่างจากแต่ละวิชาเขตนั้น ใช้การเลือกตามสัดส่วน ดังนั้นจึงต้องคำนวณสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างทั้งหมดจากจำนวนประชากร

4. สัดส่วนในการสุ่ม = $\frac{454}{1,455} = .31$ หรือ คิดเป็นร้อยละ 31

1,455

การสุ่มตัวอย่างจากแต่ละวิชาเขตในสัดส่วน .31 หรือร้อยละ 31 จะได้จำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต ดังแสดงในตารางที่ 2

5. แบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศชายและเพศหญิงในอัตราส่วนที่เท่ากัน เพื่อให้เป็นตัวแทนที่เหมาะสม

6. การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการจับสลากอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต

ตารางที่ 1

แสดงจำนวนประชากรของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายชื่อวิทยาเขต	ประชากร
วิทยาเขตเทคนิค กรุงเทพฯ	404
วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร	147
วิทยาเขตบดินทรนิยม จักรวรรดิ	66
วิทยาเขตบดินทรนิยม มหาเมฆ	80
วิทยาเขตจักรพงษ์วนารมย์	68
วิทยาเขตโชติเวช	87
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์	65
วิทยาเขตพระนครเหนือ	147
วิทยาเขตพระนครใต้	107
วิทยาเขตเพาะช่าง	109
วิทยาเขตเทเวศร์	56
วิทยาเขตอู่ทอง	119
รวม	1,455

ที่มา : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2535

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายชื่อวิชาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง	
			ชาย	หญิง
วิชาเขตเทคนิค กรุงเทพฯ	404	126	78	49
วิชาเขตพัฒนบริหารการพระนคร	147	46	23	23
วิชาเขตบริหารนิเทศ จักรวรรดิ	66	21	12	9
วิชาเขตบริหารนิเทศ มหาเมฆ	80	25	12	12
วิชาเขตจักรพงษ์อนุอารถ	68	21	10	11
วิชาเขตโชติเวช	87	27	7	20
วิชาเขตชุมชนพระนครอุดมศักดิ์	65	20	10	10
วิชาเขตพระนครเหนือ	147	46	23	23
วิชาเขตพระนครใต้	107	33	8	25
วิชาเขตเพาะช่าง	109	34	17	17
วิชาเขตเทเวศร์	56	18	9	9
วิชาเขตอุเทนถวาย	119	37	18	19
รวม	1,455	454	227	227

ที่มา : กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2535

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1. เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกการ (Check-list) เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. อาชีพการ
4. วุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2. เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert Scale ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 64 ข้อ แยกเนื้อหาที่ถามออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน 6 ข้อ
2. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ 7 ข้อ
3. ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6 ข้อ
4. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ 6 ข้อ
5. ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6 ข้อ
6. ความพึงพอใจในสภาพของการทำงาน 7 ข้อ
7. ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน 8 ข้อ
8. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 8 ข้อ
9. ความพึงพอใจในความมั่นคงในงานที่ทำ 5 ข้อ
10. ความพึงพอใจในรายได้ สวัสดิภาพและประโยชน์ตอบแทน 5 ข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้านนี้ ได้มาจากทฤษฎีของ Frederick Herzberg ที่สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ประกอบด้วยปัจจัย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน เพื่อประสิทธิภาพของงาน มีดังนี้ คือ

1.1	ความสำเร็จของงาน	ตรงกับปัจจัยที่	1.1
1.2	การได้รับการยอมรับนับถือ	" "	1.2
1.3	ลักษณะของงาน	" "	1.3
1.4	ความรับผิดชอบ	" "	1.4
1.5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	" "	1.5

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา มีดังนี้

2.1	เงินเดือน	ตรงกับปัจจัยที่	1.10
2.2	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	" "	1.5
2.3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	" "	1.8
2.4	ฐานะอาชีพ	" "	1.2
2.5	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	" "	1.8
2.6	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	" "	1.8
2.7	การปกครองบังคับบัญชา	" "	1.7
2.8	นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	" "	1.7
2.9	สภาพการทำงาน	" "	1.6
2.10	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	" "	1.2
2.11	ความมั่นคงในงาน	" "	1.9

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 64 ข้อ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้คือ

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	5	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมากที่สุด
มาก	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	4	หมายความว่า	มีความพึงพอใจมาก
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	3	หมายความว่า	มีความพึงพอใจปานกลาง
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	2	หมายความว่า	มีความพึงพอใจน้อย
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	1	หมายความว่า	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและการบริหารบุคคล โดยเฉพาะเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่องาน ต่อหน่วยงาน ต่อสิ่งแวดล้อมและผลที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารงานวิจัย นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Frederick Herzberg
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีของ Likert จากหนังสือคู่มือการทำวิจัยทางการศึกษาของ รวีวรรณ หิณะตระกุล^๕ และหนังสือการวิจัยทางการศึกษาของ ล้วน ศาสตร์ และอังคณา ศาสตร์^๖
3. ศึกษาแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เพลินนิศ สงวนพงศ์, คำนิง นกแก้ว และมาริษา คุชศศรี^๗ แล้วสร้างแบบสอบถามขึ้น

การตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) ตรวจสอบแก้ไขเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity)^๘ จำนวน 8 ท่านเพื่อพิจารณาข้อคำถาม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะจาก
ผู้เชี่ยวชาญครบทุกฉบับแล้ว นำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

การทดลองเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์ในวิชาเขตวังไกล
กังวลและวิชาเขตเทคนิคนนทบุรี ซึ่งเป็นวิชาเขตกลุ่มอื่นที่ไม่ใช้ในการวิจัยหลักจำนวน
30 คน และทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
Cronbach alpha Coefficient ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยหนึ่งสื่อจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเก็บข้อมูลในวิชาเขตต่าง ๆ ของ
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับอนุญาตจากสถาบันเทคโนโลยีราชม
งคลแล้ว ผู้วิจัยได้จัดส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 454 ชุดและได้รับแบบสอบถาม
คืน จำนวน 448 ชุด สามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้จริง จำนวน 426 ชุด คิดเป็นร้อยละ
94.67

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปชื่อ SPSS/
PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer
Plus) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หาค่าความถี่ และค่าร้อยละใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชวราชการ วุฒิกการศึกษา

2. หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความถามแต่ละข้อ แต่ละด้าน และภาพรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับการแปลความหมายข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ในการตีความหมายข้อมูล ดังนี้คือ

ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49
ระดับความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49
ระดับความพึงพอใจมาก	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49
ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00

3. หาค่า t -test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิกการศึกษา

4. หาค่า F -test เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อจำแนกตามอายุและอาชวราชการ หากการเปรียบเทียบดังกล่าวแต่ละอย่างพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแล้ว จะตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่โดยวิธี Scheffe test ซึ่งเหมาะสมกับกรณีนี้ เพราะเป็นเทคนิคที่ได้มีการควบคุมอัตราความผิดพลาดเคลื่อนรวม (over all error rate) และเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่เปรียบเทียบเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดแตกต่างกัน

เชิงอรรถ

¹สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม, "การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง," วารสารวิจัย
 วิชาการวิจัย ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2529), หน้า 76-88.

²รวีวรรณ ชินะตระกูล, คู่มือการทำวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร :
 ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพนิมพ์, 2523), หน้า 44-45.

³ล้วน สาขยศ และอังคณา สาขยศ, การวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพ
 มหานคร : บริษัทศึกษาพรจำกัด, 2528), หน้า 156-189.

⁴ไพศาล หวังพาณิชย์, วิธีการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : กองบริการการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531), หน้า 179-180.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้ จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน โดยค่าเฉลี่ย
2. จัดลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน โดยค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้านและภาพรวมโดยค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี อายุมากกว่า 30-40 ปี อายุมากกว่า 40-50 ปีและอายุมากกว่า 50 ปี ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า F.

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี และอายุราชการมากกว่า 15 ปี ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า F

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจ ลำดับความพึงพอใจและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ และวุฒิการศึกษา ปรากฏในตารางที่ 3 โดยใช้เกณฑ์การตีความหาผลข้อมูลดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00-1.49
ระดับความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.50-2.49
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.50-3.49
ระดับความพึงพอใจมาก	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.50-4.49
ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.50-5.00

ตอนที่ 1 : การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความพึงพอใจทั้ง 10 ด้านโดยเฉลี่ย

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.81	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	0.85	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.91	มาก
ความรับผิดชอบ	3.32	0.89	ปานกลาง
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	0.99	ปานกลาง
สภาพของการทำงาน	2.73	0.95	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	2.89	0.92	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.17	0.96	ปานกลาง
ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.18	0.97	ปานกลาง
รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน	2.61	0.76	ปานกลาง
รวม	3.15	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน สรุปได้ว่าเมื่อ
พิจารณาโดยภาพรวมทั้งหมด พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีความพึงพอใจใน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 8 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

อนึ่งสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ลำดับความพึงพอใจ โดยเฉลี่ย และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพการงาน และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 4

การจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	ลำดับที่
ความสำเร็จในการทำงาน	3.62	1
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.42	3
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.54	2
ความรับผิดชอบ	3.32	4
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	7
สภาพของการทำงาน	2.73	9
นโยบายและการบริหารงาน	2.89	8
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.17	6
ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.18	5
รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน	2.61	10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้คือ

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความมั่นคงในงานที่ทำ 6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7.ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8.นโยบายและการบริหารงาน 9.สภาพของการทำงาน 10.รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 5

เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย \bar{X}	ลำดับ ที่	ระดับความ พึงพอใจ	หญิง \bar{X}	ลำดับ ที่	ระดับความ พึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	3.58	1	มาก	3.64	1	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	3	ปานกลาง	3.47	3	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	2	ปานกลาง	3.58	2	มาก
ความรับผิดชอบ	3.32	4	ปานกลาง	3.32	4	ปานกลาง
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.00	7	ปานกลาง	3.01	7	ปานกลาง
สภาพของการทำงาน	2.73	9	ปานกลาง	2.73	9	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	2.87	8	ปานกลาง	2.90	8	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.14	6	ปานกลาง	3.20	5	ปานกลาง
ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.17	5	ปานกลาง	3.18	6	ปานกลาง
รายได้ สวัสดิการ และ ประโยชน์ตอบแทน	2.58	10	ปานกลาง	2.63	10	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อความพึงพอใจ ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ

ก. อาจารย์ชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความมั่นคงในงานที่ทำ 6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7.ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8.นโยบายและการบริหารงาน 9.สภาพของการทำงาน 9.รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาย โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข. อาจารย์หญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความมั่นคงในงานที่ทำ 6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5.ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 7.นโยบายและการบริหารงาน 9.สภาพของการทำงาน 10.รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์หญิง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่งสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6

เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน

เมื่อจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	ตั้งแต่ 21- 30ปี \bar{X}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอใจ	มากกว่า 30- 40ปี \bar{X}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอใจ	มากกว่า 40- 50ปี \bar{X}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอใจ	มากกว่า 50ปี \bar{X}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอใจ
ความสำเร็จ ในการทำงาน	3.61	1	มาก	3.62	1	มาก	3.70	1	มาก	3.52	2	มาก
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.35	3	กลาง	3.41	3	กลาง	3.52	3	กลาง	3.42	4	กลาง
ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.50	2	มาก	3.48	2	กลาง	3.70	1	มาก	3.50	3	มาก
ความรับผิดชอบ	3.26	5	กลาง	3.28	4	กลาง	3.43	5	กลาง	3.53	1	กลาง
ความเจริญ ก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.05	7	กลาง	3.00	7	กลาง	3.11	7	กลาง	2.86	8	กลาง
สภาพของกา รทำงาน	2.60	9	กลาง	2.61	9	กลาง	3.00	9	กลาง	2.80	9	กลาง
นโยบายและ												

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	ตั้งแต่ 21- 30ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 30- 40ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 40- 50ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 50ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ
การบริหาร งาน	2.98	8	ปาน กลาง	2.75	8	ปาน กลาง	3.08	8	ปาน กลาง	2.91	7	ปาน กลาง
ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา เพื่อน ร่วมงาน	3.32	4	ปาน กลาง	3.06	5	ปาน กลาง	3.27	6	ปาน กลาง	3.19	6	ปาน กลาง
ความมั่นคงใน งานที่ทำ รายได้	3.17	6	ปาน กลาง	3.02	6	ปาน กลาง	3.46	4	ปาน กลาง	3.22	5	ปาน กลาง
สวัสดิการและ ประโยชน์ ตอบแทน	2.57	10	ปาน กลาง	2.46	10	น้อย	2.86	10	ปาน กลาง	2.67	10	ปาน กลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ ดังนี้คือ

ก. อายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5.ความรับผิดชอบ 6.ความมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในงานที่ทำ 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน
9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข. อายุมากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค. อายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความมั่นคงในงานที่ทำ 5. ความรับผิดชอบ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ง. อายุมากกว่า 50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความรับผิดชอบ 2. ความสำเร็จในการทำงาน 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. การได้รับการยอมรับนับถือ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนร่วมงาน 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้อยู่ในระดับปานกลาง

หนึ่งสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7

เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน

เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	ต่ำ	ต่ำ	ระดับ	มาก	ต่ำ	ระดับ	มาก	ต่ำ	ระดับ	มาก	ต่ำ	ระดับ
	กว่า 5 ปี	ระดับ ที่	ความ พึงพอใจ	กว่า 5- 10ปี	ระดับ ที่	ความ พึงพอใจ	กว่า 10- 15ปี	ระดับ ที่	ความ พึงพอใจ	กว่า 15ปี	ระดับ ที่	ความ พึงพอใจ
	\bar{X}			\bar{X}			\bar{X}			\bar{X}		
ความสำเร็จ ในการทำงาน	3.57	1	มาก	3.60	1	มาก	3.70	1	มาก	3.59	2	มาก
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.37	3	กลาง	3.32	3	กลาง	3.49	3	กลาง	3.46	4	กลาง
ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	3.49	2	กลาง	3.36	2	กลาง	3.67	1	มาก	3.57	3	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	ต่ำ กว่า 5 ปี \bar{x}	ต่ำ ด้อย ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 5- 10ปี \bar{x}	ต่ำ ด้อย ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 10- 15ปี \bar{x}	ต่ำ ด้อย ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 15ปี \bar{x}	ต่ำ ด้อย ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ
ความรับผิดชอบ			ปาน			ปาน			ปาน			ปาน
ชอบ	3.29	5	กลาง	3.15	4	กลาง	3.43	4	กลาง	3.34	1	กลาง
ความเจริญ ก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน			ปาน			ปาน			ปาน			ปาน
2.95	8	กลาง	3.01	5	กลาง	3.15	7	กลาง	2.94	8	กลาง	
สภาพของการ ทำงาน			ปาน			ปาน			ปาน			ปาน
2.54	10	กลาง	2.50	9	กลาง	2.81	9	กลาง	2.89	9	กลาง	
นโยบายและ การบริหาร งาน			ปาน			ปาน			ปาน			ปาน
2.98	7	กลาง	2.60	8	กลาง	2.96	8	กลาง	2.96	7	กลาง	
ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับ บัญชา เพื่อน ร่วมงาน			ปาน			ปาน			ปาน			ปาน
3.31	4	กลาง	3.00	5	กลาง	3.18	6	กลาง	3.20	6	กลาง	
ความมั่นคงใน งานที่ทำ รายได้			ปาน			ปาน			ปาน			ปาน
3.16	6	กลาง	2.88	7	กลาง	3.28	5	กลาง	3.29	5	กลาง	
สวัสดิการและ												

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติ งาน	ต่ำ กว่า 5 ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 5- 10ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 10- 15ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ	มาก กว่า 15ปี \bar{x}	ลำดับ ที่ ที่	ระดับ ความ พึงพอ ใจ
และประโยชน์ ตอบแทน	2.58	9	ปาน กลาง	2.36	10	น้อย	2.64	10	ปาน กลาง	2.72	10	ปาน กลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า การจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อความพึงพอใจ ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุราชการดังนี้

ก. อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5. ความรับผิดชอบ 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 9. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน 10. สภาพของการทำงาน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข. อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความมั่นคงในงานที่ทำ 8. นโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค. อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ง. อายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่งสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8

เปรียบเทียบการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน
เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริมาตร หรือ เทียบเท่า \bar{X}	ลำดับ ที่	ระดับ ความ พึงพอใจ	สูงกว่า ปริมาตร \bar{X}	ลำดับ ที่	ระดับ ความ พึงพอใจ
ความสำเร็จในการทำงาน	3.62	1	มาก	3.60	1	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.47	3	ปานกลาง	3.32	3	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.58	2	มาก	3.43	2	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.36	4	ปานกลาง	3.20	4	ปานกลาง
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.01	7	ปานกลาง	2.99	7	ปานกลาง
สภาพของการทำงาน	2.76	9	ปานกลาง	2.61	9	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	2.95	8	ปานกลาง	2.74	8	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.20	5	ปานกลาง	3.10	6	ปานกลาง
ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.18	6	ปานกลาง	3.17	5	ปานกลาง
รายได้ สวัสดิการ และ ประโยชน์ตอบแทน	2.63	10	ปานกลาง	2.52	10	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นการจัดลำดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อความพึงพอใจ ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ก. วุฒิกศษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 6.ความมั่นคงในงานที่ทำ 7.ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8.นโยบายและการบริหารงาน 9.สภาพของการทำงาน 10.รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข. วุฒิกศษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ดังนี้คือ

1.ความสำเร็จในการทำงาน 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.การได้รับการยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ความมั่นคงในงานที่ทำ 6.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7.ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8.นโยบายและการบริหารงาน 9.สภาพของการทำงาน 10.รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีวุฒิกศษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่งสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 : การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 เมื่อจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 9

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน	3.58	0.56	3.64	0.58	-1.20
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.62	3.27	0.58	0.35
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.69	3.58	0.67	-1.45
ความรับผิดชอบ	3.32	0.65	3.32	0.63	-0.06
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.00	0.73	3.01	0.63	-0.24
สภาพของการทำงาน	2.73	0.75	2.73	0.68	0.00
นโยบายและการบริหารงาน	2.87	0.78	2.90	0.71	-0.39
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.14	0.71	3.20	0.68	-0.99
ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.17	0.79	3.18	0.66	0.07
รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ ตอบแทน	2.58	0.79	2.63	0.70	-0.74
รวม	3.13	0.56	3.16	0.49	-0.60

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์หญิงมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ชายอยู่ 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และราชได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจของอาจารย์ชายมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับอาจารย์หญิง อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบและสภาพของการทำงาน

อย่างไรก็ตามจากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และโดยเฉลี่ยแล้วอาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 เมื่อจำแนกตามอายุ

ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	1.33	3	0.44	1.35
ภายในกลุ่ม	132.18	422	0.33	

$$p > 0.05$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.61	0.60
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.62	0.52
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.70	0.61
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	3.52	0.62
รวม		426	3.62	0.57

จากตารางที่ 10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	1.28	3	0.43	1.21
ภายในกลุ่ม	149.63	422	0.35	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.35	0.58
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.41	0.55
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.52	0.65
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	3.42	0.65
รวม		426	3.42	0.60

จากตารางที่ 11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.22	3	1.07	2.33
ภายในกลุ่ม	194.54	422	0.46	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.50	0.76
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.48	0.64
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.70	0.67
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	3.50	0.69
รวม		426	3.32	0.64

จากตารางที่ 12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	1.66	3	0.55	1.36
ภายในกลุ่ม	171.07	422	0.41	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.26	0.62
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.28	0.64
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.43	0.68
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	3.33	0.69
รวม		426	3.32	0.64

จากตารางที่ 13 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.05	3	1.02	2.22
ภายในกลุ่ม	193.07	422	0.46	

$p > 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.05	0.68
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.28	0.65
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.11	0.76
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	2.86	0.63
	รวม	426	3.01	0.68

จากตารางที่ 14 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสภภาพของการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	11.28	3	3.76	7.79*
ภายในกลุ่ม	203.85	422	0.48	

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	2.60	0.72
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	2.61	0.67
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.00	0.71
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	2.80	0.72
รวม		426	2.73	0.71

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
2.60	1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี				
2.61	2	อายุมากกว่า 30-40 ปี				
2.80	4	อายุมากกว่า 50 ปี				
3.00	3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	*	*		

จากตารางที่ 15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ อาจารย์ที่มีมากกว่า 40-50 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.00 กับ 2.60 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี คู่ที่สอง ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.00 กับ 2.61 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 16

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านนโยบายและการบริหารงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	7.84	3	2.61	4.91*
ภายในกลุ่ม	224.70	422	0.53	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	2.98	0.77
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	2.75	0.70
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.08	0.75
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	2.91	0.74
	รวม	426	2.89	0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3
2.75	2	อายุมากกว่า 30-40 ปี				
2.91	4	อายุมากกว่า 50 ปี				
2.98	1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี				
3.08	3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	*			

จากตารางที่ 16 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีมากกว่า 40-50 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.08 กับ 2.75 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 17

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.59	3.32*
ภายในกลุ่ม	201.69	422	0.48	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	71	3.32	0.73
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	180	3.06	0.62
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	93	3.27	0.76
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	82	3.19	0.72
	รวม	426	3.17	0.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3
3.06	2	อายุมากกว่า 30-40 ปี				
3.19	3	อายุมากกว่า 50 ปี				
3.27	4	อายุมากกว่า 40-50 ปี				
3.32	1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	*			

จากตารางที่ 17 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พบว่าความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.08 กับ 2.75 ตามลำดับ แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 18

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความมั่นคงในงานที่ท่า เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3	11.58	3.86	7.69*
ภายในกลุ่ม	422	211.79	0.50	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.17	0.79
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.02	0.69
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.46	0.70
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	3.22	0.67
	รวม	426	3.18	0.73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
3.02	2	อายุมากกว่า 30-40 ปี				
3.17	1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี				
3.22	4	อายุมากกว่า 50 ปี				
3.46	3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	*			

จากตารางที่ 18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี มากกว่า 50 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีมากกว่า 40-50 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.46 กับ 3.02 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 19

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	10.33	3	3.44	6.51*
ภายในกลุ่ม	223.30	422	0.53	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	2.57	0.75
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	2.46	0.69
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	2.86	0.87
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	2.67	0.59
	รวม	426	2.61	0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
2.46	2	อายุมากกว่า 30-40 ปี				
2.57	1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี				
2.67	4	อายุมากกว่า 50 ปี				
2.86	3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	*			

จากตารางที่ 19 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการ และ ประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีมากกว่า 40-50 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.86 กับ 2.57 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 20

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.70	3	1.23	4.67*
ภายในกลุ่ม	111.54	422	0.53	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี	71	3.14	0.54
2	อายุมากกว่า 30-40 ปี	180	3.07	0.46
3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	93	3.31	0.58
4	อายุมากกว่า 50 ปี	82	3.14	0.53
	รวม	426	3.15	0.52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3
3.07	2	อายุมากกว่า 30-40 ปี				
3.14	1	อายุตั้งแต่ 21-30 ปี				
3.14	4	อายุมากกว่า 50 ปี				
3.31	3	อายุมากกว่า 40-50 ปี	*			

จากตารางที่ 20 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี มากกว่า 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffe' test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปีกับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.31 กับ 3.14 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

3. เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

ตารางที่ 21

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	0.92
ภายในกลุ่ม	138.55	422	0.33	

$p > 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.57	0.55
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	3.60	0.56
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.70	0.57
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.59	0.59
	รวม	426	3.62	0.57

จากตารางที่ 21 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	0.63	1.79
ภายในกลุ่ม	149.02	422	0.35	
$p > 0.05$				
กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.37	0.54
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	3.32	0.59
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.49	0.55
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.46	0.64
รวม		426	3.42	0.60

จากตารางที่ 22 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 23

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	D.F.	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	4.86	3	1.62	3.55*
ภายในกลุ่ม	192.89	422	0.46	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.49	0.67
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	3.36	0.75
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.67	0.60
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.57	0.68
	รวม	426	3.54	0.68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
3.36	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
3.49	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี				
3.57	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี				
3.67	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	*			

จากตารางที่ 23 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.67 กับ 3.36 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี

ตารางที่ 24

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความรับผิดชอบ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.92	3	1.31	3.27*
ภายในกลุ่ม	168.81	422	0.40	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.29	0.55
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	3.15	0.58
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.43	0.65
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.34	0.68
	รวม	426	3.32	0.64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
3.15	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
3.29	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี				
3.34	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี				
3.43	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	*			

จากตารางที่ 24 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.43 กับ 3.15 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี

ตารางที่ 25

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.18	3	1.06	2.31
ภายในกลุ่ม	193.38	422	0.46	

$p > 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	2.95	0.67
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	3.01	0.65
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.15	0.67
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	2.94	0.70
	รวม	426	3.01	0.68

จากตารางที่ 25 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 26

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความสภาพของการทำงาน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	12.04	3	4.01	8.34*
ภายในกลุ่ม	203.09	422	0.48	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	2.54	0.69
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	2.50	0.71
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	2.81	0.64
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	2.89	0.72
	รวม	426	2.73	0.71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
2.50	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
2.54	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี				
2.81	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	*			
2.89	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	*	*		

จากตารางที่ 26 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffe test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 3 คู่ คู่แรก ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.81 กับ 2.50 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี คู่ที่สอง ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.89 กับ 2.50 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี คู่ที่สาม ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.89 กับ 2.54 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหารงาน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	9.39	3	3.13	5.92*
ภายในกลุ่ม	233.15	422	0.53	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	2.98	0.73
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	2.60	0.71
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	2.96	0.76
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	2.96	0.74
	รวม	426	2.89	0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3
2.60	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
2.96	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	*			
2.96	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	*			
2.98	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	*			

จากตารางที่ 27 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffé test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 3 คู่ คู่แรก ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.96 กับ 2.60 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี คู่ที่สอง ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.96 กับ 2.60 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี คู่ที่สาม ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 2.98 กับ 2.60 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5-10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 28

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.99	3	1.33	2.77*
ภายในกลุ่ม	202.46	422	0.48	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.31	0.70
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	3.00	0.62
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.18	0.65
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.20	0.75
	รวม	426	3.17	0.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
3.20	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี				
3.18	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี				
3.00	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
3.31	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	*			

จากตารางที่ 28 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.31 กับ 3.00 ตามลำดับ แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี

ตารางที่ 29

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความมั่นคงในงานที่ท่า เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	11.03	3	3.68	7.31*
ภายในกลุ่ม	212.34	422	0.50	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.16	0.75
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	2.88	0.65
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.28	0.74
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.29	0.70
	รวม	426	3.18	0.73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3
2.88	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
3.16	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี				
3.28	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	*			
3.29	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	*			

จากตารางที่ 29 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานที่ทำแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffé test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.28 กับ 2.88 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี คู่ที่สอง ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.29 กับ 2.88 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี

ตารางที่ 30

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	7.67	3	2.56	4.77*
ภายในกลุ่ม	225.96	422	0.54	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	2.58	0.72
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	2.36	0.78
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	2.64	0.78
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	2.72	0.70
	รวม	426	2.61	0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
2.36	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
2.58	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี				
2.64	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี				
2.72	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	*			

จากตารางที่ 30 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการ และ ประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ย ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี Scheffé test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่เพียงคู่เดียว ได้แก่ อาจารย์ที่มี อายุราชการมากกว่า 15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี ซึ่งมีคะแนนค่า เฉลี่ย 2.76 กับ 2.64 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มี อายุราชการมากกว่า 15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี

ตารางที่ 31

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน
เมื่อจำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS.	df	MS.	F
ระหว่างกลุ่ม	3.66	3	1.22	4.61*
ภายในกลุ่ม	111.58	422	0.53	

* $p < 0.05$

กลุ่มที่	อายุราชการ	n	\bar{X}	S.D.
1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี	69	3.12	0.49
2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี	88	2.98	0.47
3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	104	3.23	0.48
4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	165	3.20	0.56
	รวม	426	3.15	0.52

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

\bar{X}	กลุ่มที่	อายุราชการ	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 3
2.98	2	อายุราชการมากกว่า 5-10 ปี				
2.12	1	อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี				
3.20	4	อายุราชการมากกว่า 15 ปี	*			
3.23	3	อายุราชการมากกว่า 10-15 ปี	*			

จากตารางที่ 31 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และโดยเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe' test พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 คู่ คู่แรก ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.23 กับ 2.98 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี สูงกว่าอาจารย์ราชการที่มีอายุมากกว่า 5-10 ปี และ คู่ที่สอง ได้แก่ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี กับอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ย 3.20 กับ 2.98 ตามลำดับ แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 15 ปี สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 5-10 ปี

4. เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 32

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน
เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.56	3.60	0.61	0.39
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.47	0.59	3.32	0.61	2.33
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	0.66	3.43	0.73	1.94
ความรับผิดชอบ	3.36	0.60	3.20	0.73	2.11*
ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	0.68	2.99	0.69	0.39
สภาพของการทำงาน	2.76	0.68	2.61	0.79	2.19
นโยบายและการบริหารงาน	2.95	0.73	2.74	0.74	2.60
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.20	0.69	3.10	0.71	1.24
ความมั่นคงในงานที่ทำ	3.18	0.74	3.17	0.69	0.16
รายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ ตอบแทน	2.63	0.73	2.52	0.77	1.36
รวม	3.18	0.50	3.07	0.56	1.94

* $p < 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีคะแนนค่าเฉลี่ยมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีอยู่ 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

อย่างไรก็ตามจากการทดสอบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างกันของคะแนนค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน พบว่า มีอยู่ 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรับผิดชอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน กล่าวคืออาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างในด้านความรับผิดชอบ

การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความพึงพอใจ เมื่อ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพราชการ และวุฒิการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครรวม ทั้ง 10 ด้าน

1.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 10 ด้านและภาพรวม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพราชการ วุฒิกการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับรายด้านที่ศึกษาในครั้งนี้ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้

ลำดับที่	ด้าน	\bar{X}
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.62
2.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.54
3.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.42

ลำดับที่	ด้าน	\bar{X}
4.	ความรับผิดชอบ	3.32
5.	ความมั่นคงในงานที่ทำงาน	3.18
6.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	3.17
7.	ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01
8.	นโยบายและการบริหารงาน	2.89
9.	สภาพของการทำงาน	2.73
10.	รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน	2.61

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และมี 8 ด้าน ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพของการทำงาน และ ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้

1.2.1 อาจารย์โดยรวมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.2 อาจารย์ชาย มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.3 อาจารย์หญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำต่ำ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.4 อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำต่ำ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5. ความรับผิดชอบ 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.5 อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำต่ำ ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.6 อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำต่ำ ดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความมั่นคงในงานที่ทำ 5. ความรับผิดชอบ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.7 อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความรับผิดชอบ 2. ความสำเร็จในการทำงาน 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. การได้รับความยอมรับนับถือ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.8 อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5. ความรับผิดชอบ 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.9 อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางสามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความมั่นคงในงานที่ทำ 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.10 อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีระดับความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.11 อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.12 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 6. ความมั่นคงในงานที่ทำ 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

1.2.13 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมั่นคงในงานที่ทำ 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 7. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. นโยบายและการบริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารงาน 9. สภาพของการทำงาน 10. รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน

ตอนที่ 2 การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน ได้ผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน" แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน" และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ และด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าโดยเฉลี่ยอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน" และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพของการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ และด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าโดยเฉลี่ยอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน" แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 4 ประการ คือ 1. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน 2. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน 3. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจ 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกันทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน 4. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 4 ที่ว่า "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน และภาพรวมแตกต่างกัน" แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกัน 4. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิ การศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้ง 10 ด้านและภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่ามีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยโดย มีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.15$) อาจเนื่องมาจากอาจารย์มีความต้องการตอบสนองในขั้นที่สูงกว่าที่ได้รับมา มีความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองมากขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และยังมีความต้องการได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ทั้ง 10 ด้านเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลจึงควรสนองตอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุถึงปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน จากผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสัคดี นีฮากร ซึ่งพบว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไป แล้วอยู่ในระดับปานกลาง"¹ สากล จริชวิทยานนท์ ซึ่งพบว่า "อาจารย์ในสถาบันพัฒนาบริหาร ศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง"² ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร ที่พบว่า "อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง"³ ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลจากการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุมาจาก

ก. อาจารย์ มีความพึงพอใจในงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานของอาจารย์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ผลสำเร็จตาม ต้องการรวมทั้งความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. ผู้บริหารในวิทยาเขต ส่งเสริมและสนับสนุนให้แก่อาจารย์ในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการสนับสนุนผลงาน ฯลฯ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพูนุช บัวบังศรี ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พาณิชย์กรรม ในวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก"⁴ และ สกล วรณหงษ์ พบว่า "ครูผลึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมาก มีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่พิเศษพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอนในปีที่ผ่านมา พอใจในผลการสอนแต่ละครั้ง"⁵

1.2 ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลจากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุมาจาก

ก. ผลงาน ได้รับการยกย่องและกล่าวถึงจากอาจารย์ภายในวิทยาเขต สถานศึกษาต่าง ๆ บุคคลภายนอก สถานประกอบการ

ข. อาจารย์ ได้รับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญ สามารถได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีวิธีการทำงานที่ได้รับการสนใจจากผู้อื่น รวมทั้งได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่วางไว้ และได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

ค. ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการแนะนำให้บุคคลภายนอกได้รับทราบผลงานและกิจกรรมของสถาบัน และเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา และมีการปรับปรุงอยู่เสมอ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย วิเศษสุวรรณ ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง"⁶

1.3 ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลจากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. นักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้นจะสอนนักศึกษาซึ่งมีอายุอยู่ในวัยที่เป็นผู้ใหญ่แล้วทำให้การสอนของอาจารย์ไม่ลำบากเหมือนกับสอนเด็ก ๆ เช่น ชั้นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ดังนั้นในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานจึงมีความเป็นอิสระทางวิชาการและตรงกับความต้องการของนักศึกษา

ข. การสอนของอาจารย์ยังมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานแก่ตนเอง และการได้รับตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นทำให้อาจารย์ในสถาบันนี้เกิดความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติมาก

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า "องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก คือ ลักษณะของงาน"⁷ และตรงกับงานวิจัยของ นิตยา สวัสดิราชฤทธิ์ ที่พบว่า "ผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะของงาน"⁸

1.4 ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.32$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมีสาเหตุมาจาก

ก. อาจารย์ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาซึ่งได้มอบหมายให้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง

ข. ผู้บริหาร จะต้องมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทั้งงานประจำและงานพิเศษ รวมทั้งให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สอดรับในงานที่จะต้องรับผิดชอบ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก มีแสง ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง"⁹

1.5 ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.01$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. ระบบของการทำงานในสถาบันนั้น ๆ เพราะการทำงานนั้นเป็นระบบ "ราชการ" ที่มีการยึดถือธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ เช่น ระบบอาวุโส ระบบญาติมิตร ระบบพรรคพวก จึงทำให้อาจารย์ในสถาบันนี้ยอมรับและปฏิบัติตาม ตามธรรมเนียมประเพณี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สืบต่อกันมา

ข. อาจารย์ ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงควรมีโอกาส เข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การสับเปลี่ยนตำแหน่ง การคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ค. ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วน จังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในระดับปานกลาง"¹⁰

1.6 ความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ($X=2.73$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในด้านที่ตั้ง บริเวณเนื้อที่ ความเหมาะสม ในการจัดบริเวณที่ทำงานห้องพัก ตลอดจนสภาพห้องเรียน เพราะห้องเป็นที่ทรามกันคืออยู่แล้ว ว่าสถาบันที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมีเนื้อที่จำกัดในด้านต่าง ๆ จึงทำให้อาจารย์ ในสถาบันต้องยอมรับสภาพนั้นโดยปริยาย ทำให้อาจารย์ไม่มีบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วน แต่ มีข้อคืออย่างหนึ่ง คือ อยู่ใกล้แหล่งค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ เมื่อต้องการใช้ประกอบการ สอนหรือพัฒนาทักษะของตนเอง

ข. เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ตำรา เอกสาร ที่ใช้ประกอบการสอน และอุปกรณ์วัสดุทัศนศึกษา ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์ ดังนั้นสถาบันควรรักษาให้เหมาะสม มีเพียงพอ และเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้แก่อาจารย์สำหรับการ เรียนการสอน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้า ทองขาว ที่พบว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านสภาพของการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง"¹¹

1.7 ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ใน ระดับปานกลาง ($X=2.89$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ก. นโยบายและการบริหารงาน'สถาบันจะต้องมีการวางแผนในการจัดทำนโยบายและการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน แจ่มแจ้ง และมีการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่แน่นอน และอาจารย์ได้รับทราบถึงนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และระเบียบกฎเกณฑ์ของสถาบันอย่างชัดเจนพอควร

ข. ผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แนะนำแนวทางในการดำเนินงานที่อยู่ในขอบเขต ประกอบกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ควรให้ความเป็นมิตรและเป็นกันเองทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว คอסיที่ความสะดวกในการเรียนการสอนหรืองานในหน้าที่พิเศษอย่างเต็มที่ แต่จากสภาพผลการวิจัยที่ออกมาชี้แสดงว่าอาจารย์หรือบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับปานกลาง เพราะผู้บริหารยึดถือนโยบายและรูปแบบการบริหารงานมาจากระดับสูงนั่นเอง

ค. อาจารย์ ควรได้รับเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารงานควรให้คำแนะนำปรึกษาแก่อาจารย์ และมีความเป็นอิสระทางวิชาการ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ ที่พบว่า "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน' กรมสามัญศึกษา คือ นโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง"¹² และศุภฤกษ์ ทองประสุต ที่พบว่า "องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารงานของอาจารย์สหวิทยาลัยทักษิณ อยู่ในระดับปานกลาง"¹³

1.8 ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.17$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. อาจารย์ ส่วนใหญ่มักแยกอยู่ตามแผนกหรือคณะของตนเอง ไม่ได้อยู่ในบริเวณพื้นที่เดียวกัน จึงทำให้ความสัมพันธ์ ความสนิทสนม มีไม่มากเท่าที่ควร

ข. ผู้บังคับบัญชา มักไม่ค่อยพบปะสังสรรค์กับคณาจารย์ ทำให้ความสัมพันธ์น้อยเกินไป ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้นในหน่วยงาน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน ควรจัดให้มีการประชุมทางวิชาการและแสดงให้ทุกคนมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน สนับสนุนให้มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค. เพื่อนร่วมงาน มักปฏิบัติงานตามระบบระเบียบของราชการที่มีการ เลือ่อ่านวอกันในขณะที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีสืบต่อกันมาช้านาน เช่น การยึดถือระบบอาวุโส ผู้ที่มีอายุมากหรือปฏิบัติงานมานานแล้ว ย่อมได้รับความเชื่อถือความเคารพเลื่อมใส จากผู้ที่อายุน้อยกว่า หรือปฏิบัติงานมาน้อยกว่า และมีความสนิทสนมกันเพียงผิวเผินเท่านั้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล พบว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานในระดับปานกลาง"¹⁴

1.9 ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.18$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. ระบบของการทำงาน ในสถาบันนี้รวมทั้งค่านิยมและความเชื่อถือที่มี มาช้านานแล้วของคนไทยโดยเฉพาะกับค่านิยมและความเชื่อถือที่ว่าการทำงานราชการถือว่าเป็นงานที่มั่นคง ยากที่จะถูกให้ออกจากงานได้ง่าย ๆ และโดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพครูนั้นสภาพสังคมไทย จะให้การเคารพยกย่องว่าเป็นปुरुषนุษย์บุคคล ดังนั้นอาจารย์ในสถาบันนี้จึงถือว่างาน ที่ทำนั้นมีความมั่นคงสูง แต่อาจมีอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ ที่ยังคิดว่าระบบนี้ยังล้าสมัยเกินไปในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยในด้านอื่น ๆ จึงทำให้ผลการวิจัยนี้ออกมาในระดับปานกลาง

ข. วิชาชีพทางอาชีวศึกษา สามารถเป็นช่องทางให้อาจารย์ที่มีความชำนาญ ออกไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ความพอใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สม นิกิตแสน ที่พบว่า "สภาพความพึงพอใจ ในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง"¹⁵

1.10 ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($X=2.61$) อยู่ในอันดับที่ 10 ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. สภาพเศรษฐกิจ การครองชีพในปัจจุบันที่นับวันค่าครองชีพจะสูงขึ้น แต่รายได้ของประชากรกลับน้อยลง สัดส่วนการขยายตัวของค่าครองชีพ กับรายได้ประชากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่สัมพันธ์กับอาจารย์บางส่วนที่ปฏิบัติงานมานานแล้วอาจมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพปัจจุบัน

ข. สถานประกอบการภาคเอกชน ต่างยอมรับในความรู้ความสามารถของอาจารย์ ตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าไปทำงานกับเอกชนจะได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีกว่าการปฏิบัติกับทางราชการ

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง"¹⁶

แต่เมื่อจำแนกตามอายุและอายุราชการ พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และอายุราชการ 5-10 ปี มีความพึงพอใจด้านนี้อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจากอาจารย์นั้นอยู่ในวัยที่ต้องการสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองและครอบครัวเป็นอย่างมากจึงมีความต้องการเกี่ยวกับด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับสูงแต่การรับราชการนั้นได้รับรายได้มีกไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันนี้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว ที่พบว่า "ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในเกณฑ์น้อย"¹⁷ และวีระชาติ แก้วไสย พบว่า "ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนต่ำ"¹⁸

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ความพึงพอใจทั้ง 10 ด้าน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีทัศนคติในทางบวกหรือต่อพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ ร่วมใจกันปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานอาจจะเป็นผลทำให้เกิดพฤติกรรมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจในลักษณะที่ทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุด โดยการให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นรางวัลตอบแทนภายในและภายนอกที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่อมทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงใจ หลังเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดของตนเพื่องานและสถานศึกษา

2. ลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวม 2 ประการแรก คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชวราชการ และวุฒิการศึกษา ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูงเท่า ๆ กัน และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน โดยภาพรวม 2 ประการสุดท้าย คือ สภาพของการทำงานและรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชวราชการ และวุฒิการศึกษา ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น อาจารย์ที่มีอาชวราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อสภาพของการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย

ผลการวิจัยสามารถจัดลำดับ ดังนี้คือ

ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในด้านนี้เป็นอันดับแรก โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.62$) อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. ผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ดูแลรับผิดชอบในหน้าที่การงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ รวมทั้งการให้ความสำคัญและให้อิสระในการปฏิบัติงาน เช่น งานธุรการ งานปกครอง งานสหกรณ์ ฯลฯ

ข. อาจารย์ สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี โดยข้อนี้ชี้ให้เห็นว่าอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานสูง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดของ Webber ที่ว่า "หากครูไม่พอใจในงานที่สอนแล้วหัวโมงสอนที่ได้รับจะรู้สึกว่าเป็นภาระของครูมากเกินไป" ¹⁰ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Wickstrom ได้ทำการวิจัยพบว่า "สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ"²⁰

ลำดับที่ 2 ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในด้านนี้ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในลำดับที่ 2 และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) อันมีสาเหตุมาจาก

ก. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชา มีอิสระในการจัดระบบการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความชำนาญและทักษะด้านวิชาชีพ

ข. อาจารย์ อาจารย์ได้รับการศึกษาอบรม ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้ตามความถนัดสามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มตามกำลังความสามารถ เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำไปประกอบอาชีพได้และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน พร้อมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ นอกเหนือจากการสอน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wickstrom พบว่า "ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับที่ 2"²¹ และ สุภรณ์ ศรีพหล พบว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ลักษณะของงาน"²² ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า "องค์ประกอบที่จะทำให้ขวัญของคนในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคนทำงาน มีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรือไม่"²³

แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า "ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจ ต่อลักษณะของงานในระดับต่ำ"²⁴ อาจเนื่องจากการมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของอาจารย์ หรือไม่มีความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย

ลำดับที่ 3 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ สาเหตุที่อาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในด้านนี้ เป็นลำดับที่ 3 ($\bar{X}=3.42$) สกเว้นเมื่อจำแนกตามอายุ โดยอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความพึงพอใจในด้านนี้เป็นอันดับที่ 4 อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างได้รับความสนใจในการทำงาน โดยเฉพาะการสอนในระดับนี้เป็นการสอนเพื่อให้นักศึกษาที่จบไปแล้วสามารถประกอบอาชีพได้ ดังนั้นอาจารย์จึงต้องพยายามคิดค้นวิธีสอนและกิจกรรมภาคปฏิบัติรวมทั้งการประดิษฐ์สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรเมื่ออาจารย์ทำงานใดได้คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ย่อมมีผลงานปรากฏต่อสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่าง ๆ ย่อมทำให้อาจารย์ได้รับชื่อเสียงและการยกย่องชมเชยจากสื่อมวลชนเหล่านั้นรวมทั้งได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ความพึงพอใจทางด้านนี้ลดลงเพราะไม่ค่อยมีผลงานปรากฏ

ข. นักศึกษา ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ เชื่อถือ ยกย่อง ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งแม้จะเป็นในรูปแบบชมเชยก็ตาม ก็ขึ้นอยู่กับภาระการกระทำของอาจารย์แต่ละท่าน

ค. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ไม่ค่อยได้ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ทำ เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมักจะมีแตกต่างกันในเนื้อหาสาระของแต่ละวิชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จึงควรให้ความสนใจซึ่งกันและกัน

ผลการวิจัยตรงกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ว่า "สิ่งจูงใจเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การยกย่อง การได้รับการยอมรับนับถือจากหมู่คณะ และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"²⁵

ลำดับที่ 4 ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครจัดลำดับความสำคัญในด้านนี้อยู่ในลำดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) สกเว้นเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี จัดลำดับความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในลำดับที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

ก. อาจารย์ ที่อายุน้อย ๆ ยังมีประสบการณ์น้อย ภาระหน้าที่ที่ได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาจึงมีผู้น้อย ทำให้ความรับผิดชอบน้อยกว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก ๆ อาจารย์ที่มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ประกอบกับความรู้ลึกที่ตัวเองมีความเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้อาวุโส ดังนั้นเมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ จากผู้บังคับบัญชาย่อมปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถและเกิดความรู้สึกที่รับผิดชอบต่องานนั้น ดังนั้นอาจารย์ที่อายุมาก (มากกว่า 50 ปี) จึงจัดลำดับความสำคัญของความพึงพอใจในความรับผิดชอบไว้เป็นลำดับที่ 1 โดยมีระดับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$)

ข. อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า มักอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าจึงต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

ค. ผู้บริหาร มักจะมอบหมายให้อาจารย์ที่มีอายุมากกว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการแบ่งงานความรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ว่า "เมื่อได้มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใดไปก็ควรจะมีมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้นั้นให้ได้สัดส่วน หรือเพียงพอ จึงทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี"²⁶

ลำดับที่ 5 ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในที่ทำงาน อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมจะจัดอันดับความพึงพอใจในด้านนี้ไว้ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) ในลำดับที่ 5 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ

ก. อาจารย์ ในสถาบันนี้มีความคิดและคำนึงที่ว่าไม่มีความมั่นคงในการทำงานใด ๆ เท่ากับความมั่นคงในการทำงานราชการ ดังคำพังเพยในสมัยโบราณที่กล่าวว่า "สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้อย" คำพังเพยนี้ย่อมหมายความว่า การทำมาค้าขายใด ๆ ย่อมไม่จริงยั่งยืนเท่ากับการรับราชการ เพราะการค้าขายนั้นย่อมประสบกับภาวะอัตราค่าเสียหายจากการขาดทุนแต่การรับราชการนั้น ไม่มีทางขาดทุนเพราะถึงแม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้ว ยังได้รับบำเหน็จ บำนาญ จากทางราชการ เปรียบเสมือนทางราชการจะเลี้ยงดูเราไปจนเสียชีวิต

ข. ผู้บริหาร สร้างความมั่นใจ มั่นคง ความปลอดภัยในที่ทำงานยังไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นที่พึงพอใจกับปริมาณความต้องการของอาจารย์ในสถาบัน ดังนั้นผู้บริหารควรปรับปรุง การสร้างควมมั่นคงในที่ทำงานให้มากขึ้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ สมคิด บางโพ ที่ว่า "ความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้บุคคลมีความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่นั้น มิได้เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกเมื่อใดก็ได้ เพราะผู้บริหารชอบทำตามใจตนเอง"²⁷

ลำดับที่ 6 ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จัดลำดับความสำคัญด้านนี้ไว้ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$) ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 6 นั้นอาจมี สาเหตุมาจาก

ก. อาจารย์ ในสถาบันนี้มีแนวความคิดว่า การทำงานใด ๆ ก็ตามงาน นั้นจะสำเร็จได้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับ การบริหารงานของสถาบันที่ยึดถือระบบ "ราชการ" จึงทำให้อาจารย์ในสถาบันนี้มีความ พึงพอใจในด้านนี้โดยชอบรับระบบอาวุโส ซึ่งสังเกตได้จากการจำแนกตามอายุจะพบว่า อาจารย์ที่อายุตั้งแต่ 21-30 ปี จัดลำดับความสำคัญของด้านนี้ไว้ในลำดับที่ 4 อาจารย์ที่ อายุมากกว่า 30-40 ปี จัดลำดับความสำคัญของด้านนี้ไว้ในลำดับที่ 5 อาจารย์ที่มีอายุมาก กว่า 40-50 ปี และมากกว่า 50 ปี จัดลำดับความสำคัญของด้านนี้ไว้ในลำดับที่ 6 จาก ข้อมูลนี้ย่อมแสดงว่าอาจารย์ในสถาบันนี้ ชอบรับสภาพของความ "อาวุโส"

ข. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานน้อยเกินไปในการทำให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหมู่ ณะ ดังนั้นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานควรส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ได้ตระหนักถึง ความสำคัญของอาจารย์เองที่มีต่อสถานศึกษา โดยการยอมรับและการให้เกียรติในความ สำเร็จของผลงาน ด้วยการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ และการสร้างความสัมพันธ์ให้มีความ เป็นกันเอง พร้อมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวความคิดของ Applewhite ที่กล่าวว่า "หากผู้ปฏิบัติ หน้าที่มีความพึงพอใจในหมู่คณะและเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่ทำอยู่"²⁸ และ สุภรณ์ ศรีพหล พบว่า "อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความรู้สึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่มีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง"²⁰

ลำดับที่ 7 ความพึงพอใจในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลจากการวิจัยในภาพรวมพบว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จัดลำดับความสำคัญของความพึงพอใจในด้านนี้ไว้ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$) ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. อาจารย์ ส่วนมากมีแนวความคิดว่าการทำงานในระบบราชการนั้น จะเห็นความสามารถเฉพาะตัว ความอาวุโส คุณวุฒิและวิสัยทัศน์ นอกจากนั้นอาจมีระบบอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซง เช่น ระบบญาติมิตร ระบบพรรคพวก ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องจากสถาบันเดียวกัน ซึ่งเราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าระบบต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังคำกล่าวที่ว่า ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน และค่าของงานอยู่ที่คนของใคร

ข. ผู้บริหาร การแต่งตั้งอาจารย์ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสาขาวิชาการ ในสถานศึกษา เช่น หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าแผนกวิชา ควรจะให้มีการหมุนเวียนให้มีความเหมาะสม โดยการเลือกตั้งหรือกำหนดเกณฑ์สรรหา คัดเลือกที่ยุติธรรมและผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารและควรสนับสนุนอาจารย์ให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน รวมทั้งมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

ผลการวิจัยตรงกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ที่ว่า "อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมรู้จักพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำได้โดยจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อ"³⁰

ลำดับที่ 8 ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลจากการวิจัยในภาพรวมพบว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จัดลำดับความสำคัญของความพึงพอใจในด้านนี้ไว้ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$) และเป็นลำดับที่ 8 ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. ระบบการบริหารงาน เพราะสถาบันแห่งนี้เป็นสถาบันในสังกัดของทางราชการ ดังนั้นการบริหารงานต่าง ๆ จึงต้องอยู่ในกรอบระบบระเบียบของทางราชการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามค่านิยมและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นวินัยของข้าราชการจะต้องเชื่อฟังคำสั่งสอนของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัดถึงแม้ว่าบางครั้งคำสั่งหรือค่านิยมนั้นจะมีลักษณะที่ไม่ถูกต้องกับความรู้สึกรู้สึกของตนเอง แต่ก็ต้องยินยอมปฏิบัติตามเพราะถ้าไม่ปฏิบัติตามแล้ว ย่อมเป็นการฝ่าฝืนระเบียบวินัยของข้าราชการ แต่ผลของการวิจัยในครั้งนี้อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครได้จัดระดับความพึงพอใจไว้ในระดับปานกลาง

ข. อาจารย์ มักจะไม่ค่อยทราบการวางแผนงานเพื่อปฏิบัติตามนโยบายอย่างชัดเจน เนื่องจากสายการบังคับบัญชามีหลายชั้นตอนจึงทำให้การรับรู้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานบางอย่าง จึงทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑานนท์ ที่กล่าวถึงกิจกรรมการบริหารที่พึงปฏิบัติ ที่ว่า

1. ประกาศนโยบาย ของระบบงานให้ชัดเจน โดยระบุความมุ่งหมายของระบบงานที่มีต่อการส่งออก และการพิจารณาข้อร้องเรียนของบุคลากร
2. จัดกระบวนการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมนโยบายการจัดข้อร้องเรียนรวมทั้งการตระเตรียมคู่มือ และแนวทางบุคลากร ระบุข้อร้องเรียนต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ข้ออย่างไร และบุคลากรเสนอข้อร้องเรียนของตนต่อใคร เสนออย่างไร มีขั้นตอนอะไรบ้างและจะให้เวลาในการจัดข้อร้องเรียนแต่ละอย่างได้ภายในเวลาเท่าใด³¹

ค. ผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดนโยบายและการบริหารงานของสถาบันให้ชัดเจน และแจ้งแก่อาจารย์ให้ทราบถึงนโยบายและการบริหารงาน และจะต้องใช้เทคนิคการบริหารที่เอื้ออำนวย และสอดคล้องกับความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงกับสภาพของบรรดาอาจารย์ในสถาบันนี้ โดยมีการยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพความแตกต่างของบุคคลแต่ละประเภทตามการบริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ การใช้ศาสตร์คือต้องบริหารตามหลัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาการ การใช้ศิลป์คือ ต้องใช้เทคนิคกระบวนการรูปแบบ กลวิธีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคล

ลำดับที่ 9 ความพึงพอใจในด้านสภาพของการทำงาน ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่าอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จัดลำดับความสำคัญของความพึงพอใจในด้านนี้ไว้ในระดับปานกลาง ($X=2.73$) เป็นลำดับที่ 9 อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก

ก. การจัดบริเวณที่ทำงาน, สภาพการทำงาน, เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นไม่เพียงพอการปฏิบัติงานด้านวิชาการเท่าที่ควร ควรมีการจัดหาเพิ่มเติม

ข. การจัดหาที่มีค่าราคาเอกสารเพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้า และความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ไม่สะดวกซึ่งควรจะทำให้มีการแก้ไขและปรับปรุงต่อไป

ผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวคิดของ อุตัส หิรัญโต ซึ่งกล่าวไว้ว่า "การมอบหมายงานให้บุคคลไปปฏิบัติ หรือรับผิดชอบนั้นถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจในการทำงาน"³² ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer ที่ว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อม"³³

ลำดับที่ 10 ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน
ผลจากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($X=2.61$) และอยู่ในอันดับสุดท้าย อาจมีสาเหตุมาจาก

ก. สภาพเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครสูงมาก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายได้ที่อาจารย์ได้รับอยู่ในขณะนี้จึงทำให้จำนวนเงินที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และยังมีส่วนที่ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกว่ารายได้ที่ได้รับนั้นไม่สอดคล้องกับปริมาณ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่

ข. ค่าสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ที่รัฐบาลได้ให้นั้นก็ไม่สามารถที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวอาจารย์อยู่ในสภาวะที่เพียงพออย่างเหมาะสมสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปด้วยความล่าช้าในความรู้สึกของอาจารย์ เพราะว่า อาจารย์จะต้องทรงรอจ่ายเงินไปก่อนและมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับเงินคืนเร็ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สุด นอกจากนี้สวัสดิการภายในวิชาเขตก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม จึงควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข เพราะรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน เป็นสิ่งที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญ

ผลการวิจัยนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม ศรีวิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย"³⁴ และแนวความคิดของ มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า "องค์ประกอบด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ถือถูกเป็นองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน"³⁵ และสมพงษ์ เกษมสิน ที่ว่า "วิธีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน คือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือน ค่าจ้าง ให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ"³⁶ เช่นเดียวกับ David W. Belcher ที่กล่าวว่า "ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนเพียงพอ และเป็นธรรมชาติความต้องการในระดับอื่นก็จะมีความสำคัญมากขึ้นแต่ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่เพียงพอและเป็นธรรมชาติความต้องการในระดับอื่นก็จะมีค่ามากขึ้นแต่ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรมชาติ ค่าจ้างหรือเงินเดือนก็จะมีค่ามากขึ้นเป็นอันดับแรก"³⁷ และความต้องการในระดับอื่นก็จะไม่เกิดขึ้นซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ Avakian พบว่า "สวัสดิการในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"³⁸

แต่อย่างไรก็ตามความแตกต่างในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานครนั้นมีอยู่อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะในแต่ละวิชาเขตมักจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มาจากสภาพแวดล้อมที่ต่างกันอย่างออกไปจึงทำให้ลักษณะของความแตกต่างต่างกัน เช่น บางคนต้องการความสามารถในการทำงาน บางคนต้องการความมั่นคงในงานที่ทำ บางคนต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บางคนต้องการรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เป็นต้น จึงเป็นที่แน่นอนว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของอาจารย์เหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ก็ยากที่จะกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ดังกล่าวให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่คาดหวังได้ และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนเป้าหมายของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลก็ย่อมจะไม่สามารถบรรลุถึงซึ่งวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสงค์ได้

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศระหว่างอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง จากผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมคะแนนค่าเฉลี่ยทุกด้านของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพราะอาจารย์ชายและหญิงต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน คือรับผิดชอบต่องานเรียนวิชาที่สอน มีความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานและสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน จึงทำให้ความพึงพอใจของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสัคดี นีสากร ที่พบว่า "อาจารย์ชายและอาจารย์หญิง ของวิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน"³⁰ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า "ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง"⁴⁰

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน ปรากฏว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์หญิงสูงกว่าอาจารย์ชายเล็กน้อย แต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก

ก. ในปัจจุบันสิทธิของสตรีได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคมเท่าเทียมกับชาย

ข. อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์หญิง ซึ่งเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการอบรมสั่งสอน มีความตั้งใจในการทำงานได้นานกว่าเพศชาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดของ รุ่ง แก้วแดง ที่กล่าวว่า

สตรีนั้นมีบทบาทในด้านการบริหารการศึกษาดีกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้หญิงจะได้รับการดูแลเอาใจใส่มากกว่าโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้ชาย ซึ่งมักจะพบว่าผู้บริหารชายจะมีชีวิตเร่ร่อนอยู่นอกโรงเรียน นอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากนี้ผู้บริหารหญิงยังเอาใจใส่ดูแลเรื่องการเงินเป็นอย่างดี ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ตรงกันข้ามกับผู้บริหารชาย อย่างเช่น โรงเรียนรัฐบาล ค่าบำรุงการศึกษาของโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิงจะเหลือจ่ายมากกว่าโรงเรียนของผู้บริหารชาย⁴¹

๒. ความรู้สึกปลอดภัยในงานที่ทำ เพราะอาจารย์มีความรู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ในระบบราชการที่ดำรงอยู่ ว่ามีหลักประกันอันมั่นคง ไม่วิตกว่าจะถูกออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม และได้รับการยกย่องรวมทั้งการยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ สรุปผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงในภาพรวมทั้งหมด พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 1 "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน"

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี ในด้านสภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ด้านสภาพของการทำงาน อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุมากกว่ามีความคาดหวังต่อสถาบันจะจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี เหมาะสมและพร้อมที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี และมากกว่า 30-40 ปี

ข. สภาพแวดล้อม มีการจัดสภาพแวดล้อมไม่ค่อยเป็นที่พอใจของอาจารย์เท่าที่ควร จึงควรจัดทำให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงในเรื่องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีให้ได้มาตรฐาน มีความเพียงพอและทันสมัย ก็อาจจะเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ได้กล่าวว่า "ความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอเหมาะ และการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะ"⁴²

4.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่า อาจเนื่องมาจาก

ก. ผู้บังคับบัญชากำหนดให้การทำงานมีการกำหนดแผนงานและโครงการไม่คั่งอึดเจเน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข. อาจารย์ที่มีอายุมากกว่าพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารงาน อาจเนื่องจากเกิดความเคยชินกับระบบของการบริหารงานนั้น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ลุทซ์ หิริญโต ที่ว่า "ผู้บริหารจะต้องยึดหลักในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์ ทั้งนี้เพื่อผลลัพธ์ในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะสร้างความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์ ความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ระเบียบข้อบังคับขององค์กร เพื่อผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัย สร้างความสามัคคีให้บังเกิดขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงาน ความมั่นคงทางใจ และเวลาการทำงานกับองค์กรนานเท่านาน"⁴³

4.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ใกล้ชิดเป็นกันเอง

ข. ผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่อาจารย์ทุกท่าน โดยสร้างความเป็นกันเอง สอนงาน ปกครองและบริหารงานอย่างใกล้ชิด เพื่อจะได้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่อาจารย์ ผู้บริหารควรจะต้องหาวิธีการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ให้ดีขึ้นและพยายามหาเวลาพบปะพูดคุยกับอาจารย์ให้มากขึ้น นอกจากนี้ก็เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของอาจารย์ และถ้าข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดที่มีประโยชน์ต่อสถาบันก็ควรจะนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานสถาบัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษม สุวรรณกุล ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า "ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด ส่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสูง"⁴⁴ และสอดคล้องกับ Sergiovanni ที่พบว่า "ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ"⁴⁵ และ Strauss and Sayles กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมิตรภาพเขาจะไม่มีความสุข ถ้าต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวเป็นเวลานานและมักจะเข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อน ทั้งนี้เขาต้องการความเป็นเพื่อนโดยมีความต้องการพื้นฐานสังคม 2 ประการ คือ "การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม"⁴⁶ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจึงเป็นเรื่องที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คนไทยนิยมอยู่ร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันเป็นกลุ่มมีความเอื้ออาทรเอาใจใส่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัวอยู่เสมอ ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า "การให้มีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นไปในสภาพของการให้ร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ มักจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ"⁴⁷ และเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อาจารย์มากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจเนื่องจาก

- ก. การรับรู้ในเรื่องความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัย และความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจารย์ที่มีอายุมากกว่ามักมีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า
- ข. ความมั่นคงในงานที่ทำ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่ามักได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า ทำให้เกิดความมั่นใจ มั่นคงในงานที่ทำมากขึ้น
- ค. ผู้บริหาร มักจะมอบหมายความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นให้แก่อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า ทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีเหตุผลในการทำงานและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ๆ คน

ผลการวิจัยนี้ตรงกับความคิดเห็นของ Gellerman ได้กล่าวว่า "เกียรติยศชื่อเสียง มีผลต่อการดำเนินชีวิตและความคาดหวังของบุคคลในการดำเนินชีวิต"⁴⁸

4.5 ด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์อายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และอาจารย์มากกว่า 30-40 ปี มีความพึงพอใจในระดับน้อย อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 40-50 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจเนื่องมาจาก

- ก. อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า มักจะได้รับรายได้ที่น้อยกว่าอาจารย์ที่บรรจุก่อน ทำให้รายได้ไม่ครอบคลุมเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน จึงต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข. ด้านสวัสดิการ แม้ว่าจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามระเบียบของราชการก็ตาม แต่สถาบันควรจัดสวัสดิการให้แก่อาจารย์มากเท่าที่จะสามารถทำได้เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดรถรับส่ง การจัดโรงอาหารที่ถูกต้อง สุขลักษณะ ฯลฯ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Dale Yoder ที่ได้แนะนำวิธีการในการสร้างสวัสดิการไว้ 3 ประเภท คือ

1. สวัสดิการที่ช่วยเหลือราชได้โดยตรง เช่น ค่าล่วงเวลา
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน ได้แก่ บริการทางนันทนาการ การแข่งกีฬา ทัศนศึกษา พบปะสังสรรค์ บริการทางกฎหมาย บริการทางด้านการศึกษา บริการจัดรถรับส่ง
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการสร้างความมั่นคงหรือป้องกันอันตราย เช่น บริการตรวจสุขภาพ จ่ายเงินทดแทน การประสูติบุตร

ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สรุปผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี มากกว่า 40-50 ปี มากกว่า 50 ปี ในภาพรวมทั้งหมด พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 2 "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน"

5. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบัน

เทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามอายุราชการพบว่า โดยภาพเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี ในด้านสภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ในด้านสภาพของการทำงาน อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

5.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าและอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี อาจเนื่องจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุราชการ 10-15 ปี ($X=3.25$) มีทักษะในการทำงานสูงกว่า 5-10 ปี ($X=2.98$) จึงมักได้งานที่ตรงกับความรู้ความชำนาญมากกว่าและมีอิสระในการทำงานมากขึ้นเพราะมีระดับเงินเดือนที่สูงและตำแหน่งหน้าที่ในงานที่สูงขึ้น ส่วนอาจารย์ที่อายุราชการมากกว่า 15 ปี ($X=3.20$) มักมีความเคยชินกับการทำงาน ในระดับนั้นจึงมีความพึงพอใจในระดับที่ต่ำกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ 10-15 ปี ($X=3.23$)

ข. ด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่าไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถที่จะใช้เวลาเพื่อการค้นคว้าวิจัยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งงานมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษด้วย ทำให้ลดโอกาสในการแสวงหาความรู้ที่นำมาใช้กับลักษณะงานด้วย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Gruneberg ที่ว่า "การสามารถนำเอาทักษะมาใช้ในงาน จะมีส่วนก่อให้เกิดความพอใจในงานและการจัดให้คนงานได้เวียนทำงานหลาย ๆ อย่างจะก่อให้เกิดความพอใจแก่คนงานสูงกว่าการให้ทำงานอย่างเดี๋ยวลดตลอดทั้งวัน"⁵⁰

5.2 ด้านความรับผิดชอบ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี เพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นานมากนัก ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน และความชำนาญในการสอนรวมทั้งการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรมพิเศษ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิชาเขต

ข. ผู้บริหาร มักเปิดโอกาสให้แก่อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และเป็นที่ยอมรับในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบและงานพิเศษอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุก ๆ คนได้แสดงความสามารถของตนเองออกมาและคอยสนับสนุนให้อาจารย์ทุกท่านมีผลงานทางวิชาการและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

ผลการวิจัยนี้ตรงความคิดของ สุรภักดิ์ กิตติพงษ์ ที่กล่าวว่า "ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพตน และวิธีการเรียนการสอนที่ทันสมัยที่จะส่งผลดีต่อนักเรียนและจะต้องใจกว้างพอที่จะยอมรับการเสนอแนะหรือการนิเทศงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน"⁵¹

5.3 ด้านสภาพของการทำงาน อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5-10 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า จะมีความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพราชการ ระยะเวลาชวานาน เกิดความคุ้นเคยและเคยชินกับสิ่งแวดล้อม การที่อาจารย์จะมีความพึงพอใจดีหรือไม่ ให้พิจารณาจากสภาพของการทำงาน

ข. ผู้บริหาร สร้างสภาพการทำงานยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจของอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึง เรื่องการจัดสภาพการทำงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ "บุคลากร มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าปกติ มีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มงานของตน"⁵²

ผลการวิจัยนี้ตรงกับแนวคิดของ ฌวงค์ เพ็ชรเกิดสุข พบว่า "ความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามสถาบันในด้านสถานที่และสภาพของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง"⁵³

5.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า มักจะรับรู้กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า รวมทั้งมีความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงาน

ข. ผู้บริหาร มักจะคัดเลือกอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่าเป็นตัวแทน เข้าร่วมดำเนินการในการวางแผนตามนโยบายและการบริหารงานและกำหนดแนวทางปฏิบัติของวิชาเขต มีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาเขต ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่อาจารย์ทุกท่านและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Keith David ที่กล่าวว่า "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญทำให้มีความพึงพอใจสูง ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. การควบคุมปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน⁵⁴

5.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีสามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ข. ผู้บริหาร พยายามให้ความเอาใจใส่ ให้กำลังใจ ให้ความสำคัญเป็นกันเองแก่อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า รวมทั้งการชี้แนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานจึงทำให้มีความพอใจในระบบราชการ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ พันธุ์ หันนาคินทร์ ได้ให้ทัศนะคิดว่า "ความรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ความสุจริตธรรม ให้เข้าร่วมประชุมพบปะสังสรรค์ในระหว่างผู้ร่วมงานได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน"⁵⁵ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพเป็นอย่างไรดี สอดคล้องกับแนวความคิดของ อุกฤษ หิรัญโต ที่กล่าวว่า "ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่คมีน้ำใจเมตตากรุณาโดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวแบบผู้เรื่องอำนาจ"⁵⁶

5.6 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5 -10 ปี มากกว่า 10-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก

ก. อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่ามักมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ทำให้ได้เข้าร่วมทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่า

ข. ผู้บริหาร มักจะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้รับผิดชอบทั้งที่เป็นงานประจำ และงานพิเศษ ทำให้เกิดความมั่นคงทางใจ และเวลาการทำงานกับองค์การนานเท่านาน⁵⁷ แก่อาจารย์ในวิทยาเขต

5.7 ด้านรายได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยที่อาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก

ก. สภาพเศรษฐกิจ อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยกว่า เพิ่งจะบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ มักจะได้รับรายได้ที่น้อย ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องรายได้จากการสอนพิเศษมักจะไม่มีค่าสอน มีชั่วโมงสอน ต่างกันอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า

ข. สถานประกอบการ นิยมเชิญอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่าไปเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการหรือที่ปรึกษา เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

ผลการวิจัยนี้ตรงกับความคิดของ Cooper ได้กล่าวว่า "เงินเดือนที่ยุติธรรมเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้"

สิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"^{๕๘} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสม ศวีระพิเศษ ที่พบว่า "ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง"^{๕๙}

ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี มากกว่า 5-10 ปี มากกว่า 10-15 ปี มากกว่า 5 ปี ในภาพรวมทั้งหมดพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ผลการทดสอบสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 3 "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน"

6. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีพบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลางและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากวุฒิกศึกษานั้นถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกัน แต่เมื่อปฏิบัติงานในวิทยาเขตที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและสภาพแวดล้อมอยู่ภายใต้นโยบายการปกครองบังคับบัญชาตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่เหมือนกัน จึงอาจมีผลทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรุง ผาสวรรณ^{๖๐} และวีรชาติ แก้วไสย^{๖๑}

ที่พบว่า "วุฒหรือระดับการศึกษาต่างกันไม่ทำให้การพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีแนวโน้มว่าอาจารย์ที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่ามีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ สูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานส่วนใหญ่ในวิทยาเขตเป็นงานประจำใช้ประสบการณ์และการฝึกฝน จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างในการปฏิบัติงาน" และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิคม พรหมอ้อย ที่ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ พบว่า "ความพึงพอใจของครูที่มีวุฒิทางวิชาชีพครูต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ"⁶² และงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว ที่พบว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาคต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ"⁶³ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ศรีกานีสินธุ์ ที่พบว่า "ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงและมีความสามารถจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง"⁶⁴

แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แสดงว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก

ก. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่เริ่มเข้ามาบรรจุรับราชการใหม่ จึงพยายามที่จะเรียนรู้ ศึกษาเพิ่มเติม เข้ารับการฝึกอบรม และทำความเข้าใจกับงานที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานด้านต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของวิทยาเขตมากกว่า ทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บรรยากาศการทำงาน จึงทำให้อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับปริญญาตรีเล็กน้อย จึงทำให้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข. จำนวนของอาจารย์ที่สำเร็จวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทำให้อัตราส่วนของการกระจายงานส่วนมากอยู่กับอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จึงทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานปรากฏออกมามากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ค. ผู้บริหาร มักมอบหมายงานให้แก่อาจารย์ที่มีวุฒิค่ากว่า เนื่องจากอาจารย์ผู้นั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นคืออยู่แล้ว มีความรับผิดชอบสูงเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานโดยพิจารณาถึงเรื่องวุฒิการศึกษาของบุคลากรที่ได้รับมาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานใหม่ ๆ และสำคัญให้ได้รับผิดชอบมากขึ้นและสามารถนำความรู้ความสามารถของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการสร้างความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ กิตติพิระพงษ์ ที่กล่าวไว้ว่า "ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายต้องมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพตน และวิธีการเรียนการสอนที่ทันสมัย ที่จะส่งผลดีต่อนักเรียนและจะต้องใจกว้างพอที่จะยอมรับการเสนอแนะหรือการนิเทศงานจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน"^{๑๕}

ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพของการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานที่ทำ และรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน ของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในภาพรวมทั้งหมด พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อที่ 4 "อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 10 ด้านและภาพรวมแตกต่างกัน "

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และพยายามเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารของวิศวะเขตและผู้บริหารระดับสูงได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีการปฏิบัติงานและความพึงพอใจด้านใดบ้างที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้มีการปรับสภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบางประการที่ยังมีอยู่น้อยทำให้มีมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจบางประการที่มีมากแล้วให้มากยิ่งขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์นั้นให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน

จากผลการวิจัยพบว่าอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งควรรักษาไว้ให้อยู่ในระดับสูงต่อไปอย่างต่อเนื่อง ส่วนความพึงพอใจด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางและที่ควรจะได้ได้รับการปรับปรุงอย่างยิ่งคือ ด้านรายได้สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน (โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีอายุ 30-40 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย) ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยการยอมรับและให้เกิดคติในความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ วิจารณ์มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะยกย่องและยอมรับในผลงานของเพื่อนร่วมงานเมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ เพื่อสร้างความเข้าใจและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ อาจารย์ควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านส่วนตัว ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ แสดงความรู้ความสามารถในการหาวิธีใหม่ ๆ การแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิชาเขตที่ไม่ขัดต่อ ระเบียบข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติของสถาบันที่กำหนดไว้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพยายามส่งเสริมด้านการศึกษา อบรมเกี่ยวกับงานเพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีการจัดระบบงานให้มี ประสิทธิภาพและรวดเร็วซึ่งจะเป็นผลให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนรับผิดชอบ มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อวิชาเขตเป็นอย่างมาก

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะกำหนดงานในหน้าที่ของอาจารย์ให้ เป็นที่เข้าใจชัดเจน มีการกำหนดลักษณะของงาน การวางแผนงานเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ อบรมอิสระและมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จำนวนเพียงพอเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ

4. ความรับผิดชอบ อาจารย์ควรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เอา ใจใส่ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบและ มอบอำนาจแก่อาจารย์ไว้นั่นเอง เปิดโอกาสให้อาจารย์มีอิสระในการทำงาน มอบหมายงาน ใหม่ ๆ และสำคัญให้อาจารย์ได้รับผิดชอบเป็นการสร้างความพึงพอใจและภูมิใจของอาจารย์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง (โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี)

5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรพิจารณาหาแนวทางและ ควรจัดหาโครงการและงบประมาณต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้อาจารย์ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสายงานของตนให้มากที่สุดเปิดโอกาสให้บุคลากรมี สิทธิในการศึกษาต่อ อบรมหรือสัมมนาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การจัดสรรทุนตาม สายงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานและในด้านฐานะและตำแหน่งผู้บริหารควรมีแนวทางที่พิจารณาอย่างยุติธรรม ควรส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าให้มากที่สุด

6. สภาพของการทำงาน อาจารย์ควรภูมิใจในหน่วยงาน มีความรู้เหมาะสมกับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน การจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกที่นำมาใช้ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอกับงาน วิชาเขตควรวิจารณาปรับปรุงแก้ไขด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษาและบุคลากรของวิชาเขตในด้านห้องทำงาน ห้องพักนอน ศูนย์นันทนาการ และการจัดบริการอุปกรณ์ความสะดวกอื่น ๆ ผู้บริหารควรวางหาสถานที่ที่เหมาะสมกับสัดส่วนของอาจารย์สามารถทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. นโยบายและการบริหารงาน การปฏิบัติงานของอาจารย์จะบรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้นขึ้นอยู่กับ การเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ เพื่อที่จะให้อาจารย์มีความเข้าใจต่อระบบงาน รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นวิชาเขตควรถูกกำหนดนโยบายที่แน่นอนชัดเจน นโยบายของวิชาเขตสอดคล้องและควรแถลงให้อาจารย์ได้ทราบว่ามีนโยบายอะไรบ้าง เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ผู้บริหารควรถูกกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับที่แน่นอนชัดเจน

8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรรักษาความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องหน้าที่การงาน วางตัวให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เช่น กิจกรรมทางกีฬา การอบรมสัมมนา การทัศนศึกษา มีจัดกิจกรรมสังสรรค์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

9. ความมั่นคงในงานที่ทำ อาจารย์ต้องการความอบอุ่น ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน วิชาเขตต้องให้ความมั่นคงในเรื่องเสรีภาพและอิสระในการทำงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานโดยตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างสมบูรณ์ทั้งกำลังใจและกำลังสมอง ส่วนผู้บริหารควรยึดหลักความเที่ยงตรงและความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชามากกว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารตามหน้าที่ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การสอบสวนความผิดทางวินัย

10. ราชได้ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน วิชาเขตควรรจะได้รับพิจารณาหาแนวทางเพิ่มพูนราชได้ให้แก่อาจารย์ให้ได้รับเพิ่มขึ้น (โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี และอาจารย์ที่มีอายุราชการมากกว่า 5-10 ปี) ด้วยการจัดหางานพิเศษให้ทำนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นแนวเดียวกัน ผู้บริหารจึงควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาที่อยู่ดีธรรม ละเอียดถี่ถ้วนรัดกุมมากยิ่งขึ้นและมีระบบการติดตามผลและการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา และผู้บริหารควรจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดที่พักอาศัย การบริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสินทนากการ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล อาจารย์ควรรู้จักการประหยัด อดออมทรัพย์ในการใช้จ่ายตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยที่แท้จริงที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกกรณีศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลทั่วประเทศ เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับเงินเดือน สาขา วุฒิการศึกษาและสถานภาพการสมรส
3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์กับผู้บริหารของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
4. ควรจะได้มีการวิจัยเชิงกรณีศึกษาในแต่ละวิทยาเขต เพื่อตรวจสอบสภาพและวัดระดับความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน

เชิงอรรถ

¹ ประสัคดิ์ นีสากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 103.

² Sagol Jariyavidyanont, "Job Satisfaction of NIDA Faculty Members," Dissertation Abstracts International (1979), p. 5353-A.

³ ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขต สาขา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า จ-ฉ.

⁴ ช่มพูนซ์ บัวบังศรี, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์พลศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำเป็นเบื้องต้น," (วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2535), หน้า 247.

⁵ สกกล วรรณพงษ์, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 156.

⁶ วันชัย วิเศษสุวรรณ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงาน บริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527), หน้า 135.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁷ มนุญ บุญเชิด "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด, (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, หน้า 123.

⁸ นิติธา สวัสดิราชฤทธิ์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียน ระดับอำเภอ," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า 114.

⁹ สมนึก มีแสง, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530), หน้า 124.

¹⁰ นิสม ศวีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521), หน้า 47-51.

¹¹ กล้า ทองขาว, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523), หน้า 94.

¹² วิโรจน์ สารรัตนะ, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ประสานงาน กรมสามัญศึกษา," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 60.

¹³ ศุภฤกษ์ ทองประดิษฐ์, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สหวิทยาลัยทักษิณ," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศรีนครินทร์วิโรฒ, 2530), หน้า 104.

¹⁴สุภรณ์ ศรีพหล, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2518), หน้า ค.

¹⁵สม นิกธสณ, "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 10," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2529), หน้า 195.

¹⁶นิม ศรีวิเศษ, "สิ่งที่ได้อ่างมาแล้ว," หน้า 47-51.

¹⁷คำนิง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 83.

¹⁸วีระชาติ แก้วไสส, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, 2518), หน้า 62.

¹⁹Clarence A. Weber, *Personnel of School Administrators* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1954), p. 197.

²⁰Rodney A. Wickstrom, "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," *Dissertation Abstracts International* (1971), p. 1249-A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

²¹Ibid.

²²สุภรณ์ ศรีพหล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า ค.

²³นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อนงค์ศิลป์, 2527), หน้า 85.

²⁴วีระชาติ แก้วไสย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 62.

²⁵สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นสโตร์, 2517), หน้า 75-76.

²⁶เรื่องเดียวกัน, หน้า 51.

²⁷สมคิด บางโพ, "ขวัญ" มิตรครู, (ตุลาคม 2525), หน้า 24.

²⁸Phillip Applewhite, *Organization Behavior* (New York : Englewood Cliffs ; N.J. : Prentice Hall Inc., 1965), pp. 41-42.

²⁹สุภรณ์ ศรีพหล, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 37.

³⁰นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 113.

³¹เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นสโตร์, 2529), หน้า 152.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

³² อุกฤษ หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โตเคียนส์, 2531), หน้า 158.

³³ Von Haller B. Gilmer, and others, *Industrials and Organizational Psychology* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1971), P. 94.

³⁴ นิยม ศรีวิเศษ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 48.

³⁵ มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 123.

³⁶ สมพงษ์ เกษมลิน, การบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513), หน้า 75.

³⁷ David W. Becher. *Wage and Salary Administration* (New York : McGraw-Hill 1973), pp. 360-361.

³⁸ Nancy N. Avakian, "An Analysis of Factors Relation of the Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Member in Institutions of Higher Education," *Dissertation Abstracts International* (1971), pp. 1765A-1766A.

³⁹ ประสक्ति นีธากร, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 102.

⁴⁰ มนูญ บุญเชิด, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 123.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

⁴¹ รุ่ง แก้วแดง, "ความมั่นคงในอาชีพครูโรงเรียนเอกชน" รายงานการประชุม สัมมนาเรื่องครูสตรีผู้นำ, ห้องประชุมโรงเรียนราชินีบน, 30 ต.ค. 2532, หน้า 19.

⁴² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแบบใหม่ (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนา พานิช, 2516), หน้า 281.

⁴³ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นส์, 2521), หน้า 162.

⁴⁴ เกษม สุวรรณกุล อ่างในสงสุกข์ ศุคนธปฎิภาค, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิค ภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา," (วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532), หน้า 73.

⁴⁵ Thomas J. Sergiovani, "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," *Exploration in Education Administation* (St. Louise : University of Queensland Press, 1973), pp. 191-207.

⁴⁶ George Stauss and Leonard Sayles, *Personnel : The Human Problems of Management* (Boston : Houghton Mifflin Company, 1960), p. 9.

⁴⁷ ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนา พานิช, 2526), หน้า 363.

⁴⁸Gellerman อ้างในโรธิน คันธนุภท, มนุษยสัมพันธ์จิตวิทยาการทำงานใน
องค์การ กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 62.

⁴⁹Dale Yoder, Personnel Principles and Policies (Tokyo :
Maruzen Company, 1958), p. 514.

⁵⁰Grumeberg อ้างในโรธิน คันธนุภท, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

⁵¹สุรศักดิ์ กิตติพิระพงษ์, "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตการศึกษา 11," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า จ.

⁵²สมพงษ์ เกษมสัน, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 243.

⁵³ณรงค์ เพ็ชรเกิดสุข, "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างวิชาเขต," (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหา-
บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526), หน้า 74-75.

⁵⁴David Keith, Human Relation at Work (New York: McGraw-Hill
Book Co., Inc., 1962), p. 60.

⁵⁵หนัส หันนาคินทร์, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์พิมพ์เนชั่น, 2526), หน้า 219.

⁵⁶อุทัย หิรัญโต, สิ่งที่ได้เข้ามาแล้ว, หน้า 166.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

^{๕๗} เรื่องเดี๋ยวกัน, หน้า 162.

^{๕๘} Alfred M. Cooper, *How to Supervise People* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1958), p. 32.

^{๕๙} นิคม ศรีวิเศษ, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 47-51.

^{๖๐} จรุง ผาสุวธรรม, "อาชีพครูอาชีวศึกษา," *งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516*, หน้า 60-70.

^{๖๑} วีระชาติ แก้วไสย, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า 62.

^{๖๒} นิคม พรหมธ้อย, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้," (*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 2529), หน้า 70.

^{๖๓} คำนิง นกแก้ว, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า จ-ฉ.

^{๖๔} ทรงศักดิ์ ศรีภาณินธุ์, *ความพึงพอใจในการทำงาน* (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523), หน้า 1-2.

^{๖๕} สุรศักดิ์ กิตติพิระพงษ์, *สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว*, หน้า จ.

บรรณานุกรม

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร :
ผดุงวิทยา, 2516.

กมล รักสวน. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ."
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524.

คำนิง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต
การศึกษา 3." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2524.

จรุง ผาสวรรณ. "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮิร์ชเบอร์กมาใช้กับครู
อาชีวศึกษาในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.

จำนง บุญชู. "การบำรุงขวัญ จรรโลงประสิทธิภาพการทำงาน." วารสารการบริหาร
ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (กุมภาพันธ์ 2517).

ชลิต พลศิลป์. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

เทพนม เมืองมนน และสัจจ สวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทชวิตานาพานิช, 2525.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ไทชวิตานาพานิช, 2523.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, 2529.

นิคม ศรีวิเศษ. "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521.

แน่นน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2532.

ประคอง กรรณสุตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2525.

ประศักดิ์ นีฮากกร. "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู." ปริญาครูศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.

ประดิษฐ์ สิวาเจริญ และคณะ. คู่มือสอบและปฏิบัติงานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, 2530.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2524.
- เพลินพิศ สงวนพงษ์. "ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา." วิทยุสารศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.
- ไพฑูริย์ กฤษณ์เพชร. "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิชาเขตหลักกับอาจารย์ในวิชาเขตสาขา." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- ไพศาล หวังพาณิชย์. วิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- ปิญญู สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทอวัฒนาพานิช, 2519.
- มนุญ บุญเชิด. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด." วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- มาริษา คุณยศยิ่ง. "ความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ ในโรงเรียนเหล่า สาขาวิชาการ สังกัดกองทัพบก." วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- เมธี บิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2513.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร :
ดวงกมล, 2521.

สุภรณ์ ศรีพล. "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2519.

สุวัฒนา สุวรรณเชตนิคม. "การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง" วารสารวิจัยวิชาการวิจัย
ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2529), หน้า 76-88.

วีระชาติ แก้วไสย. "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย." วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. คู่มือการท่วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน
จำกัดภาพพิมพ์, 2523.

รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์,
2523.

ล้วน ศาสตร และอังคณา ศาสตร. การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
ศึกษาพรจำกัด, 2528.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร ทักษะและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์น
การพิมพ์, 2530.

อุทัย หิรัญโต. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กิฬ์อักษรการพิมพ์, 2525.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเคชั่นส์โตร์, 2531.

อุษณีย์ พานิชย์ไพศาลกุล, "ความพึงพอใจของครู-อาจารย์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติ
งาน." วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. New York :
Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1965.

Avakian, Nancy. An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction
and Dissatisfaction of Faculty Members in Institution of
Higher Education" Dissertation Abstracts International.
1971.

Barnard, Chester I. The Functions of the Executive.
Massachusetts : Harvard University Press, 1972.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Davis, Keith. **Human Behavior at work : Organizational Behavior.**

New York : McGraw-Hill Book Co., 1981.

Etzioni, Amitai. **Modern Organizations.** New Jersey : Prentice Hall,

1964.

French, Wendell. **The Personnel Management Process.** Boston :

Houghton Mifflin Co., 1964.

Gilmer, Von Haller B. and Others. **Industrial and Organizational**

Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1971.

Good, Carter V. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill

Book Co., 1973.

Hammer, Robert. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in

Iowa : An Application of The Herzberg Two Factor Theory."

Dissertation Abstracts International. 1971.

Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard., and Snyderman Block. **The**

Motivation to Work. New York : John Wiley, 1959.

Maslow, Abraham H. **Human Relation in Management.** Cincinnati :

South-Western Publishing Company, 1960.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mayo, Elton. **The Human Problem of an Industrial Civilization.**

New York : Macmilland, Co., 1933.

McGregor, Douglas. **The Human Side of Enterprise.** New York :

McGraw-Hill, 1960.

Morse, Henry C. **Satisfactions in the White Collar Job.** Michigan :

University of Michigan Press, 1955.

Quitugua, Frank J. "An Investigation of Factors Which Effect
Teacher Satisfaction and Tenure." **Dissertation Abstracts
International.** 1975.

Sergiovani, Thomas J. **Factors Which Effect Satisfaction and
Dissertation of Teachers. Exploration in Education
Administration.** St. Louise : St. Louise University of
Queensland Press, 1973.

Swaringim, Carl Thonus. "A Comparison of Teacher Moral in Public
and Non-public Elementary Schools in St. Louis country
Missouri." **Dissertation Abstracts International.** 1982.

Wicstrom, Rodney Arlyn. "An Investigation in Job Satisfaction on
Among Teachers." **Dissertation Abstracts International.**
1971.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ผู้อำนวยการสำนักงานวิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ศิริวัฒน์ รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประไพ นวลแสง รองคณบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะคหกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
4. ดร. ประเทือง เพ็ชรรัตน์ รองหัวหน้าคณะฝ่ายวางแผนและพัฒนา สถาบันราชภัฏ วิทยาเขตบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
5. ดร. สุนทรินทร์ ธนโกไสย์ สถาบันราชภัฏ วิทยาเขตบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
6. ดร. จิตต์ใส ผดุงรัตน์ ผู้อำนวยการสาขาวิจัยและประเมินผล สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. ดร. นพคุณ ศิริวรรณ ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
8. ดร. นรรมณ์ ลีกิจวัฑนะ ภาควิชาครุศาสตร์เกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศนิตินิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

นิตินิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ ดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2536

1. นางสาวอัญชลี ดุสิตสุทธิรัตน์ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดย ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สุวัฒน์ สุขมลสันต์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ เห็นนักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของนิตินิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 17 มีนาคม 2536

(นายมนัส สังวรศิลป์)
คณบดีนิตินิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1504.7/ว.31



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

5 เมษายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ด้วย นางสาวอัษฎฉัตร คุลิตส์พิทักษ์ เป็นนักศึกษาลูกศรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งกำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียง
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร"

งานบัณฑิตศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อนำให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือเพื่อการวิจัยในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอ
ขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี ปิณฑานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 633,642

โทรสาร. 3269040

ที่ ทม 1504.7/ว.33



สำนักงานบัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 เมษายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

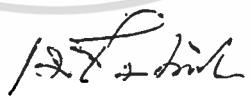
- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวอัญชลี คุณิตสุขธิรัตน์ เป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร" ได้
รับการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2536

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย ในสถานศึกษาสังกัดหน่วยราชการของท่านตามที่แนบมานี้

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ


(นายเมธี ปิฉันทานนท์)
รองคณบดีบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 3266052-6101 ต่อ 633,642

โทรสาร. 3269040



ที่ ศศ 1204/433

กองงานวิชาเขต สำนักงานอธิการบดี
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
สี่เสา เทเวศร์ กทม. 10300

13 พฤษภาคม 2536

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิชาเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวอัญชลี คุณิศุทธิวัฒน์ ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิชาเขต
เทคนิคกรุงเทพฯ และขณะกำลังศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษาของงานบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รับอนุญาตให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร" ในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัย มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ในวิชาเขตแห่งนี้ ซึ่งสถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคลพิจารณาแล้ว อนุญาตให้ นางสาวอัญชลี คุณิศุทธิวัฒน์ แจกแบบสอบถาม
ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอความร่วมมือโปรดอนุญาตให้แจกแบบสอบถาม
และเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายคุณฉวี คำบัญชา)

นักวิชาการศึกษา 7

รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองงานวิชาเขต

โทร. 2823843



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของท่านในการ
ปฏิบัติงานในวิชาเขตที่ท่านสังกัด การวิจัยครั้งนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้
ก็โดยอาศัยการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านได้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้
การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดหรือข้อถูกและท่าน
ไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือว่าเป็นความลับ
และจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบ
- ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อัญชลี คุณิศสุภวัตร
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมายถูก / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ตั้งแต่ 21 - 30 ปี

() มากกว่า 30 - 40 ปี

() มากกว่า 40 - 50 ปี

() มากกว่า 50 ปี

3. อาชีพราชการ

() ต่ำกว่า 5 ปี

() ตั้งแต่ 5 - 10 ปี

() มากกว่า 10 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดเขียนเครื่องหมาย / () ลงในช่องตัวเลือกตัวใดตัวหนึ่งให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่หรือที่ท่านรู้สึก ก่อนตอบแบบสอบถามโปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาให้ถี่ถ้วนก่อน โดยที่แบบสอบถามแต่ละข้อมีตัวเลือกที่ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

- 5 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ↓ ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ↑ ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	. /

ท่านเขียนเครื่องหมาย / ที่ระดับ 5 หมายความว่า เมื่อท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ก. ความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน					
1. การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนการสอน
4. ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน
5. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด เวลา
6. การได้รับการสนับสนุนด้านผลงาน
ข. ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ					
7. ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน
8. การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน
9. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาใน วิทยาเขต
10. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน
11. การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่ วางแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
12. การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและ ความถนัดของท่าน
13. การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน
ค. ความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
14. การมีอิสระในการจัดระบบการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงาน
15. ความรับผิดชอบช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพของท่าน
16. งานมีส่วนช่วยเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานของท่าน
17. ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
18. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ นอกเหนือจาก การสอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติม
19. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ
ง. ความพึงพอใจในความรับผิดชอบ					
20. การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบใน การทำงานจากผู้บังคับบัญชา
21. การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
กิจกรรมพิเศษ
22. ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติงาน
23. ความรู้สึกที่มีในงานที่ได้รับมอบ
24. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิชาเขต
25. การแก้ปัญหาคำถามที่ก่อกำเนิดขึ้นของทำน
จ. <u>ความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>					
26. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
27. การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือร่วมประชุม สัมมนาทางด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์
28. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ทำนก้าวหน้าในตำแหน่ง เท่าที่จะมีโอกาส
29. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษา ต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา
30. ทำนได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณี พิเศษ อย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร
31. ถ้าทำนได้ย้ายไปอยู่ในวิชาเขตหรือสถาบันอื่น ทำนจะเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ฉ. ความพึงพอใจในสภาพของการทำงาน					
32. การจัดบริเวณที่ทำงานของอาจารย์
33. ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิชาเขต
34. สภาพการทำงานในวิชาเขตจัดได้อย่างเหมาะสม
35. มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้าน วิชาการ เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ คู่มือเอกสาร เป็นต้น
36. ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน
37. การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อใช้ประกอบการ การศึกษา ค้นคว้า
38. มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วย ราชการและหน่วยงานอื่น ๆ
ช. ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน					
39. ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ ที่ทางวิชาเขตกำหนดไว้
40. นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว
41. การกำหนดแผนงานและโครงการของวิชาเขต
42. การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ
43. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจาก ผู้บังคับบัญชา
44. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา
45. การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาสมี ส่วนร่วมในการบริหารจากผู้บังคับบัญชา
46. ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ ปฏิบัติงาน
ซ. ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน					
47. ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
48. การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย
49. ประสิทธิภาพของงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
ปฏิบัติงาน
50. การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
51. การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน
52. ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้า พบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงาน โดยตรง
53. ความเอาใจใส่เป็นธุระและให้ความช่วยเหลือของ ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว
54. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อได้รับ คำร้องขอ
ณ. ความพึงพอใจในความมั่นคงในที่ทำงาน					
55. ความมั่นคงในการทำงานในวิทยาเขตนี้
56. ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานในวิทยาเขต
57. ความสะดวกและความปลอดภัยในขณะที่เดินทางไป และกลับวิทยาเขต
58. ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของ วิทยาเขตในด้านต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
59. ความเสรีในการแสดงความคิดเห็นของท่าน ในการประชุมของวิทยาเขต
ญ. <u>ความพึงพอใจในด้านรายได้ สวัสดิการ และประโยชน์</u> <u>ตอบแทน</u>					
60. ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ทางราชการ กำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน
61. รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจาก ทางวิทยาเขตนี้
62. ความสะดวกจากบริการสวัสดิการของวิทยาเขต
63. ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย
64. การจัดบริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่ อาจารย์ที่วิทยาเขตจัดให้

ชื่อเส้นอนนะ.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

อัญชลี คุณิตสกุณิรัตน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผนวก ง.

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจริงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลเฉพาะตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 33

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	199	46.7
หญิง	227	53.3
รวม	426	100.0

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

แสดงว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 34

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 20 - 30 ปี	71	16.7
มากกว่า 30 - 40 ปี	180	42.3
มากกว่า 40 - 50 ปี	93	21.8
มากกว่า 50 ปี	82	19.2
รวม	426	100.0

ตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 31-40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

แสดงว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี

ตารางที่ 35

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	69	16.2
มากกว่า 5 - 10 ปี	88	20.7
มากกว่า 10 - 15 ปี	104	24.4
มากกว่า 15 ปี	165	38.7
รวม	426	100.0

ตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีมากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

แสดงว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตารางที่ 36

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	312	73.2
สูงกว่าปริญญาตรี	114	26.8
รวม	426	100.0

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีมากที่สุด จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และมีวุฒิศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

แสดงว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ตารางที่ 37

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ก.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
1	การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.81	0.79	มาก
2	ความสำเร็จในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.79	0.69	มาก
3	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน	3.78	0.86	มาก
4	ความสำเร็จของการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน การสอน	3.58	0.84	มาก
5	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด เวลา	3.77	0.77	มาก
6	การได้รับการสนับสนุนด้านผลงาน	3.05	0.94	ปานกลาง
	รวม	3.62	0.81	มาก

ตารางที่ 38

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข	ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
7	ความสนใจจากผู้อื่นในการทำงานของท่าน	3.28	0.82	ปานกลาง
8	การได้รับการยกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงาน	3.12	0.83	ปานกลาง
9	การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของนักศึกษาใน วิชาเขต	3.13	0.92	ปานกลาง
10	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการปฏิบัติงาน	3.28	0.79	ปานกลาง
11	การได้รับความไว้วางใจให้ทำงานตามโครงการที่ วางแผน	3.48	0.88	ปานกลาง
12	การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและ ความถนัดของท่าน	3.82	0.88	ปานกลาง
13	การที่ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน	3.87	0.87	ปานกลาง
	รวม	3.42	0.85	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ค	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
14	การมีอิสระในการจัดระบบการเรียนการสอนและ การปฏิบัติงาน	3.59	0.98	มาก
15	ความรับผิดชอบช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของท่าน	3.69	0.86	มาก
16	งานมีส่วนช่วยเพิ่มทักษะในการปฏิบัติแก่ท่าน	3.77	0.85	มาก
17	ความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.46	0.85	ปานกลาง
18	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากการ สอน ส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ เพิ่มเติม	3.37	0.94	ปานกลาง
19	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ	3.34	0.94	ปานกลาง
	รวม	3.54	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 40

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ง	ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
20	การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนรับผิดชอบในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.93	ปานกลาง
21	การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำงานกิจกรรม พิเศษ	3.20	0.94	ปานกลาง
22	ระดับความรู้ความสามารถที่มีสำหรับการปฏิบัติ งาน	3.55	0.77	มาก
23	ความรู้ลึกที่มีในงานที่รับผิดชอบ	3.59	0.90	มาก
24	การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของ วิชาเขต	2.97	0.95	ปานกลาง
25	การแก้ปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นของท่าน	3.27	0.84	ปานกลาง
	รวม	3.32	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 41

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จ	ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
26	การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.93	0.96	ปานกลาง
27	การได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทาง ด้านวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.87	0.99	ปานกลาง
28	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านก้าวหน้าในตำแหน่ง เท่าที่จะมีโอกาส	3.01	0.97	ปานกลาง
29	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา	3.06	0.98	ปานกลาง
30	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณี พิเศษอย่างยุติธรรมในระยะเวลาอันควร	2.94	0.94	ปานกลาง
31	ถ้าท่านได้ย้ายไปอยู่ในวิชาเขตหรือสถาบันอื่น ท่านจะเจริญก้าวหน้ามากกว่านี้	3.14	0.95	ปานกลาง
	รวม	3.01	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 42

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน

จ	ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
32	การจัดบริเวณที่ทำงานของอาจารย์	2.91	0.95	ปานกลาง
33	ความเหมาะสมในการจัดสภาพห้องเรียนของ วิชาเขต	2.69	0.92	ปานกลาง
34	สภาพการทำงานในวิชาเขตจัดได้อย่างเหมาะสม	2.68	0.91	ปานกลาง
35	มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้าน วิชาการ เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ คู่เก็บ เอกสาร เป็นต้น	2.64	0.94	ปานกลาง
36	ความสะดวกในการใช้บริการอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน	2.56	0.96	ปานกลาง
37	การจัดให้มีตำรา เอกสาร เพื่อให้ประกอบการ ศึกษาค้นคว้า	2.69	0.89	ปานกลาง
38	มีความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วย ราชการและหน่วยงานอื่น ๆ	2.94	0.96	ปานกลาง
	รวม	2.73	0.95	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ร	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
39	ความสามารถปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบ ต่าง ๆ ที่ทางวิชาเขตกำหนดไว้	3.15	0.85	ปานกลาง
40	นโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชา กำหนด ทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว	2.93	0.85	ปานกลาง
41	การกำหนดแผนงานและโครงการของวิชาเขต	2.92	0.85	ปานกลาง
42	การอธิบายลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ	2.83	0.86	ปานกลาง
43	ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา	2.77	0.92	ปานกลาง
44	การให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.85	0.99	ปานกลาง
45	การยอมรับฟังความคิดเห็นและการให้โอกาส มีส่วนร่วมในการบริการจากผู้บังคับบัญชา	2.81	0.96	ปานกลาง
46	ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจูงใจให้ ปฏิบัติงาน	2.87	0.94	ปานกลาง
	รวม	2.89	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 44

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
47	ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาขัดแย้ง กับเพื่อนร่วมงาน	2.96	0.95	ปานกลาง
48	การได้รับโอกาสในการทำงานพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย	3.17	0.89	ปานกลาง
49	ประสิทธิภาพของงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงาน	3.31	0.83	ปานกลาง
50	การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.05	0.91	ปานกลาง
51	การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.05	0.97	ปานกลาง
52	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาในการติดต่อเข้า พบปะในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การงานโดย ตรง	3.28	0.94	ปานกลาง
53	ความเอาใจใส่เป็นธุระให้ความช่วยเหลือของ ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเดือดร้อนส่วนตัว	3.11	0.95	ปานกลาง
54	ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับ คำร้องขอ	3.45	0.96	ปานกลาง
	รวม	3.17	0.96	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงานที่ท่า

ณ	ด้านความมั่นคงในงานที่ท่า	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
55	ความมั่นคงในการทำงานในวิทยาเขตนี้	3.67	0.87	ปานกลาง
56	ความรู้สึกลอดค้ำในการปฏิบัติงานในวิทยาเขต	3.14	0.93	ปานกลาง
57	ความสะดวกและความปลอดภัยในขณะเดินทางไป และกลับวิทยาเขต	3.09	0.94	ปานกลาง
58	ความมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยของ วิทยาเขตในด้านต่างๆ	2.93	0.97	ปานกลาง
59	ความเสรีในการแสดงความคิดเห็นของท่านใน การประชุมของวิทยาเขต	2.80	0.95	ปานกลาง
	รวม	3.18	0.97	ปานกลาง

ตารางที่ 46

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านรายได้ สวัสดิภาพ และประโยชน์ตอบแทน

ญ	ด้านรายได้ สวัสดิภาพและประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D	ระดับความ พึงพอใจ
60	ความพึงพอใจในบัญชีอัตราเงินเดือนที่ทาง ราชการกำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน	2.54	0.79	ปานกลาง
61	รายได้จากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับ จากทางวิชาเขตนี้	2.61	0.77	ปานกลาง
62	ความสะดวกจากรบริการสวัสดิการของวิชาเขต	2.65	0.71	ปานกลาง
63	ความสะดวกในการไปรับการรักษาในโรงพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย	2.74	0.74	ปานกลาง
64	การจัดบริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่ อาจารย์ที่วิชาเขตจัดให้	2.48	0.76	ปานกลาง
	รวม	2.61	0.76	ปานกลาง

ประวัติผู้เขียน

นางสาวอัญชลี คุศลสุทธีรัตน์ เกิดเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2498 เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2521 และเข้าศึกษาคณะปริญญาตรีศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อปีการศึกษา 2534 สำหรับการทำงานเริ่มรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2521 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 แผนกวิชาการโรงแรม วิชาเขตเทคนิค กรุงเทพฯ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

