

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A Study of Instructors' Job Satisfaction on their Practical Work at  
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

ทนงศักดิ์ โสวัจัสตกุล\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รวมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้ถึงร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Abstract

The purposes of the research were to study the level of instructors' job satisfaction on their working at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Instructors' factors related to job satisfaction, and predictable correlation between personal status and practical work factors that related to job satisfaction of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. Sample of the study were 245 instructors at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The tools used for this research was a questionnaire. Statistics mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research were that the instructors had a high level of job satisfaction and there is statistically significant of factors related to instructors' job satisfaction on their practical work were related to promotions, policy and management, relationship inside the offices, between colleagues, rewards and benefits, as well as working atmosphere (environment) at level .01. When stepwise multiple regression was analyzed, it was found out that promotion, the assigned office, job

\* อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

description could jointly explain the variance of instructors' job satisfaction on of practical work at 39 percent with statistically significant at .01 level significant at level at .01.

**Keywords :** Job Satisfaction, Instructors' King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกลไกอย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หัวใจอยู่ที่วิธีการที่จะนำการศึกษามาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างไร ทิศทางการจัดการศึกษาที่จะให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วควรเป็นอย่างไร จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องสมบูรณ์นั้นต้องพัฒนาทั้งความเป็นมนุษย์และความเป็นกำลังมนุษย์ให้ทั้งสองส่วนมีความสมดุลกัน จึงเป็นการศึกษาที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองของปัจเจกบุคคลและสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การศึกษาดำเนินการไปในแนวทางที่พึงประสงค์ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทุกด้านของผู้เรียน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ เพราะประเทศต่าง ๆ แข่งกันที่ความรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) ในยุคโลกาภิวัตน์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหน่วยงานที่ผลิตนักศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาที่จบออกไปมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม จากเหตุผลดังกล่าวอาจารย์ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1. HAND คือ ลงมือปฏิบัติให้เกิดผล เพราะเมื่อลงมือปฏิบัติแล้วจะทราบได้ทันทีว่า อาจารย์มีความรู้ความสามารถมากน้อยเท่าใด และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัตินั้นจะทำให้อาจารย์มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญมากขึ้น

2. HEAD คือ คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลบนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกมาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการตัดสินใจ

3. HEART คือ มุ่งมั่น ไม่ลดละความพยายาม ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นและมีความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะทำให้สำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

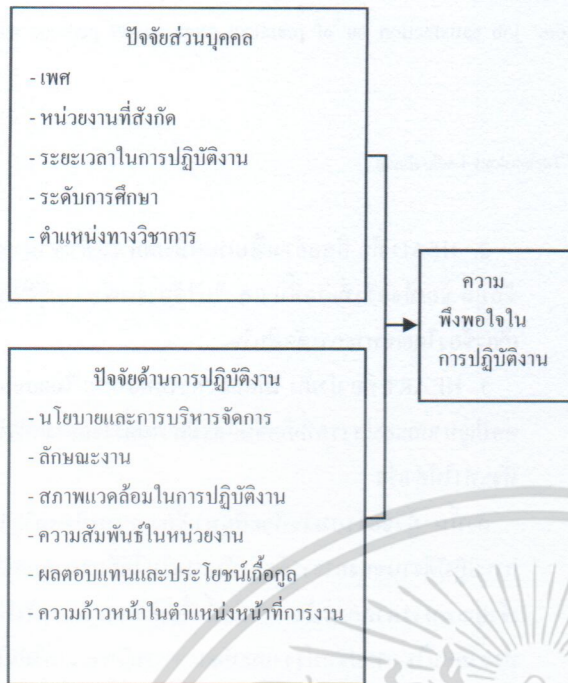
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 3. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ [1] และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก [2] มาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด  
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย  
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสะท้อนถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) [3] แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด  
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย  
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

##### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 2,000 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 320 คน

##### 5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ [3] และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

##### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน ถึง วันที่ 29 กรกฎาคม 2551 โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 320 ฉบับ และรับกลับคืนด้วยตนเองเป็นฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.56 จากนั้นทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) แล้วนำมา  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ ของเควิส  
[4] ในการบรรยายความสัมพันธ์ดังนี้

#### Davis's Descriptors

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	คำบรรยาย
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10 – 0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 – 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## 7. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	111	45.31
- หญิง	134	54.69
รวม	245	100.00
2. หน่วยงานที่ตั้งกิต		
- วิศวกรรมศาสตร์	78	31.84
- วิทยาศาสตร์	48	19.59
- เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	2.04
- สถาปัตยกรรม	32	13.06
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	51	20.81
- เทคโนโลยีการเกษตร	24	9.80
- อุตสาหกรรมเกษตร	7	2.86
รวม	245	100.00
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
- 1-5 ปี	53	21.63
- 6-10 ปี	62	25.30
- 11-15 ปี	67	27.35
- 16-20 ปี	42	17.15
- 21 ปีขึ้นไป	21	8.57
รวม	245	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับเงินเดือน		
- 10,000-20,000 บาท	47	19.18
- 20,001-30,000 บาท	108	44.08
- 30,001-40,000 บาท	64	26.13
- สูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	26	10.61
รวม	245	100.00
5. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	-	-
- ปริญญาโท	138	56.33
- ปริญญาเอก	107	43.67
รวม	245	100.00
6. ตำแหน่งทางวิชาการ		
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	107	43.67
- รองศาสตราจารย์	62	25.31
- ศาสตราจารย์	-	-
- ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	76	31.02
รวม	245	100.00

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของ อาจารย์สจล.	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	X̄	S.D	
1. ด้านนโยบายและการ บริหารจัดการ	3.50	0.87	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	3.64	0.89	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	3.48	0.81	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน	3.43	0.86	มาก
5. ด้านผลตอบแทนและ ประโยชน์ที่ถือ	3.00	0.93	ปานกลาง
6. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.44	0.88	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ระดับคะแนน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน		ระดับ ความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	3	1.27	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	10	3.99	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	41	16.58	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	114	46.69	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	77	31.47	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100.00	

ตารางที่ 4 ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตัวแปร	ปัจจัยด้านต่าง ๆ										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	1.000	.025	.077	.031	-.026	-.140*	-.06	-.108	.043	-.039	-.054
X2		1.000	.204**	-.018	-.426**	-.105	.007	-.219**	-.122	-.187**	-.236**
X3			1.000	-.004	.092	-.149*	.119	.056	-.017	.058	.048
X4				1.000	.120	.027	.034	-.073	-.008	-.090	.039
X5					1.000	.231**	.089	-.195**	.147*	.163*	.240**
X6						1.000	.328**	.600**	.633**	.509**	.624**
X7							1.000	.275**	.315**	.181**	.350**
X8								1.000	.569**	.501**	.566**
X9									1.000	.487**	.720**
X10										1.000	.616**
X11											1.000
Y	-.072	-.389**	.015	.075	-.269**	-.418**	-.280**	.340**	.400**	.382**	.552**

\*\*  $P \leq 0.01$ \*  $P \leq 0.05$ 

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	R2	F	R2change	B	Beta	t
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_{11}$ )	.304	106.33	.304	.160	.439	7.906**
หน่วยงานที่สังกัด ( $X_2$ )	.375	72.68	.071	-.155	-.286	-5.500**
ลักษณะงาน ( $X_7$ )	.390	51.28	.041	6.851	.129	2.381**

ค่าคงที่ (a) = 2.273 R = .624 \*\* $p < .01$ 

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 8. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 245 คน ที่ทำการศึกษาประมาณ เกินครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง (54.69%) ซึ่งมีมากกว่าเพศชาย โดยอาจารย์ประมาณหนึ่งในสาม (31.84%) สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณหนึ่งในสี่ (27.35%) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงเวลา 11-15 ปี และเกือบครึ่งหนึ่ง (44.08%) มีเงินเดือน อยู่ในช่วง 20,001-3,0000 บาท ในด้านระดับการศึกษาพบว่า อาจารย์ประมาณครึ่งหนึ่ง (56.33%) มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาโท และอาจารย์เกือบครึ่งหนึ่ง (43.67%) มีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ พบว่า ภาพรวมอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลักของบุคลากร และความจำเป็นของหน่วยงาน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ลักษณะงานที่ทำได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยส่วนใหญ่เห็นว่าความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานของตนเองมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกับสายงานอื่น

7. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ตนเองได้รับความก้าวหน้า

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจมากในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ สังคมให้การยอมรับนับถือ

9. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์สูงแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

10. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_{1j}$ ) หน่วยงานที่สังกัด ( $X_2$ ) และ ลักษณะงาน ( $X_3$ ) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39

## 9. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าคิดเห็นของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลนั้น อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ควรจะมีการปรับปรุงเป็นอันดับแรก คือ สวัสดิการที่อาจารย์ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร ควรปรับปรุงให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด [5], กูเปอร์ [6], นิว คูเมอร์ [7], กิลเมอร์ [8] และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก [2] ที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากร

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม การอำนวยความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจารย์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของจรัญ บุญประกอบ [9] ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์ [6] ที่กล่าวว่า บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์ [2] ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาที่อึดคิ ลำเอียง ไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชารวคนไม่ยอมให้ความสนทนสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น อาจารย์เห็นว่าการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถ และมีความเป็นธรรม กรองแก้ว สรพันธ์ [10] ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ก ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับน้อย และผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์ [2] ที่กล่าวถึงความพอใจ และไม่พอใจของบุคคลเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ในด้านความก้าวหน้าจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะช่วยกระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น อาจารย์เห็นว่าการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ เทวี บุญจับ [11] ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของประสิทธิ์ ใจช่วง [12] ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร พบว่า สภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์ [6] ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีอุปกรณ์ที่ดีและมีมาตรฐาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาเป็นไปในทางเดียวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์ [2] ที่กล่าวว่า ปัจจัยบางประการที่ทำให้บุคลากรไม่พอใจในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

## 10. ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ดังนี้

1. ควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อจัดความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงาน โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง
2. ควรส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน และชื่อเสียงของหน่วยงานมากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานดี และเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นในการปฏิบัติงานตามแนวทาง เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น
3. ควรปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินให้แก่อาจารย์ที่ทำงานดี เช่น เงินโบนัสพิเศษ ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น
4. หน่วยงานควรสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้อาจารย์มีการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Maslow, Abraham Harold. 1954. **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York : Harper and Row, Inc.
- [2] Herzberg, F., B. Mausner and B. Snyderman. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- [3] บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ปกเจริญผล.
- [4] ผ่องพรรณ ตรีชมงคลกุล. 2543. การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [5] Barnard, C.I. 1972. **The Functions of Executive**. Massachusetts : Harward University Press.
- [6] Cooper, Alfred M. 1958. **How to Syerrese People**. New York : McGraw-Hill.
- [7] Newcomer, M. 1955. **The Big Bussiness Executive**. New York : Columbia University Press.
- [8] Gilmer, Vonltaller B. 1967. **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- [9] จรรย์ บุญประกอบ. 2542. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [10] กรองแก้ว สรนนท์. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- [11] เทวี บุญจับ. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [12] ประสิทธิ์ ใจช่วง. 2544. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้