

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์
Job Satisfaction of Personnel of Ratchaphruek College

โดย

นางสาวปวีรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีการศึกษา 2552

ชื่อโครงการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

(ภาษาอังกฤษ) Job Satisfaction of Personnel of Ratchaphruek College

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

(ภาษาอังกฤษ) Miss. Pavornrat Lertsuwunseri

ปีที่ทำการวิจัย 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่การทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ และเป็นเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมีมาตรวัดแบบ Likert แบ่งจำนวนได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.98 กลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 97.91 มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจด้วยค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีการปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานที่การทำงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการ

บริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านสถานที่การทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี และอายุ 36-46 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่เป็นสายอาจารย์มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ มากกว่าสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น คือ การปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการน้ำดื่มให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ห้องทำงานของแต่ละหน่วยงานควรมีความเป็นสัดส่วน และความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

Project: Job Satisfaction of Personnel Ratchaphruek College

Researchers: Miss Pavornrat Lertsuwunseri

Year: 2009

Abstract

This research purpose for studying the job satisfaction of personal of Ratchaphruek College in 10 factors that are compensation and benefits, job successful, respect from other, job duties, job responsibility, career path, policy/plan and management, relationship with colleague and supervisor, work environment and job security. To compare the overall and factors of job satisfaction of personal of Ratchaphruek College classify by sex, age, education, area of work and experience of work at Ratchaphruek College. And be the guideline for developing of personal of Ratchaphruek College to increase the satisfaction level.

Questionnaire with Likert scale is the tool of study and it's classify into 5 levels which are most, much, middle, few and fewer at 0.98 significant level. The population of personal of college divided into lecturer and support field. The questionnaire were collected and returned 97.91%. The statistical techniques which are frequency, percentage, means, standard deviation, compare the satisfaction by t-test, One-way ANOVA and compare the different of pairs by Scheffe at 0.05 significant level were used to analyze the data

The research result shown that the most persons are female with 25-35 years old, graduated master degree, work in lecturer field and 1-2 years of experience in Ratchaphruek College. The overall satisfaction is in much level except the work environment is in middle level. The comparison of satisfaction shown that is not significant different between sex. The policy/plan and management and relationship with colleague and supervisor influenced the satisfaction of male more than female at 0.05 significant level. The person with age over 46 years old has satisfaction in compensation and benefits, respect from other, job duties, job responsibility, policy/plan and management, work environment and job security more that the person with age below 25 years old, age 25-35 years old and 36-46 years old at 0.05 significant level. The person that graduated in doctor degree has satisfaction in job duties and policy/plan and management more than the person that graduated in

master degree, bachelor degree, higher diploma and diploma at 0.05 significant level. In addition the person in lecturer field has satisfaction in job duties, job responsibility more than the person in support field at 0.05 significant level. The person who has different experience of work has no significant different in satisfaction. And the guideline of developing for personal of college to increase the satisfaction that are work environment improvement such as sufficient equipment, tooling and drinking water, separated working room for each department and balance between the quantity of work and the number of person working.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ อธิการบดี ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์ อาจารย์สันทยา คารรัตน์ ประธานกรรมการการวิจัย และคณะกรรมการการวิจัยทุกท่าน พิจารณามอบทุนอุดหนุนการวิจัยแก่ข้าพเจ้า พร้อมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอาจารย์นันทพร ชูทรัพย์ ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องมาตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ทุกคนที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จ หรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องใช้ปัจจัยการจัดการที่สำคัญทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) จากปัจจัยการจัดการที่สำคัญทั้ง 4 ด้านนั้น ปัจจัยที่สำคัญซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร คือ “คน (Man)” ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารต้องใช้คนปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรดำเนินการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะกล่าวได้ว่าคุณภาพของคนจะเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การจัดหาคนจึงเป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะต้องมีคุณค่าที่องค์กรต้องชำระรักษาให้มีสุขภาพกาย และจิตที่ดี จึงจะทำให้การทำงานของคนในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 152) จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนนั้น ได้ให้ความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนั้น ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และทุกคนในชาติ จำต้องตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อการสร้างคนไปยังทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ นำไปสู่การสร้างงาน การเพิ่มผลผลิต อันเป็นที่มาของรายได้ของคนในชาติ ส่งผลต่อการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศโดยรวมในระยะยาวอีกด้วย

วิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ คุณภาพคุณธรรม นำหน้าสู่สากล ได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ ได้แก่ สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และสาขาวิชาการจัดการโรงแรม และการท่องเที่ยว คณะบัญชี สาขาวิชาการบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ คณะนิติศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก

และแอนิเมชัน และระดับบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งจัดตั้งขึ้นจากปณิธานของ ดร.กมล ชูทรัพย์ ผู้ก่อตั้งสถาบัน ในเครื่องตั้งตรงจิตรที่ต้องการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาขึ้น เพื่อให้เยาวชนไทยได้มีโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น และต้องการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความชำนาญในแต่ละสาขาวิชา สร้างคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาต่างประเทศ ดังนั้น การที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพนั้น วิทยาลัยราชพฤกษ์ต้องมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดความมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำให้นักบุคลากรที่อยู่ในองค์กรมีความพึงพอใจก่อน เนื่องจากความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นความต้องการที่แตกต่างกันและไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (เฉพาะอาจารย์และเจ้าหน้าที่) วิทยาลัยราชพฤกษ์ ว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสำเร็จของงาน การได้ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบาย/แผน และการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สถานที่ทำงาน และความมั่นคงในงาน โดยผลการวิจัยที่ได้จากความพึงพอใจในด้านต่างๆที่กล่าวมานั้น สามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการศึกษามาใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน ต่อผู้อุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้การดำเนินงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์
3. เสนอแนวทางการพัฒนาของวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยราชพฤกษ์ ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรในส่วนของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สายการปฏิบัติงาน

1.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ทัศนคติที่มีต่อการบริหารบุคคลของวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.2.1 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

1.2.2 ความสำเร็จของงาน

1.2.3 การได้การยอมรับนับถือ

1.2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.5 ความรับผิดชอบ

1.2.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2.7 นโยบาย/แผนและการบริหารงาน

1.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

1.2.9 สถานที่ทำงาน

1.2.10 ความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งได้แก่ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์(พระราม5-ราชพฤกษ์) ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 191 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2553)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

โครงการการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2553 ถึงเดือนมิถุนายน 2553

1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.5.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งได้แก่ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์(พระราม5-ราชพฤกษ์) ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 191 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2553)

1.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสำรวจครั้งนี้ ผู้สำรวจใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้จากการรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ความพึงพอใจ การจงใจ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยเป็นคำถามทั้งเปิดและปิด ประกอบด้วย สาระ 3 ส่วน คือ สถานภาพของผู้ตอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ และข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้สำรวจได้ขอความร่วมมือจากคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยราชพฤกษ์ แล้วดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ระหว่างเดือนมีนาคม 2553 ถึง เมษายน 2553

1.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ภายหลังจากที่ผู้สำรวจได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการบันทึกรหัสตามคู่มือที่ได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในแต่ละสาขาวิชา
2. เพื่อให้ผู้บริหารวิทยาลัยราชพฤกษ์ ใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากรและการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และนำเสนอสาระสำคัญดังนี้ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติคำต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

“มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

“ผู้สอน” หมายความว่า ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาต่างๆ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

นอกจากนี้ในส่วนที่ 3 ของพรบ.การศึกษาแห่งชาติ มาตราที่ 43 ยังระบุว่าการบริหาร และการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีกรกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการ บริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจาก ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของเอกชนในด้านการศึกษา

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรี หรือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของ เอกชน และประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดี ต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

Morse (Morse, 1955:27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานที่ทำด้านเชิง จิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ความเครียด จะส่งผลต่อความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่

พอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวแล้ว ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป และเกิดเป็นความพึงพอใจขึ้นทดแทน

Smith and Wakeley (Smith and Wakeley, 1972, อ้างในนันทา รัตพันธุ์, 2541: 9) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ อันแสดงถึงระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการสนองตอบทั้งทางร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเพียงใด

Strauss and Sayles (Strauss and Sayles, 1960: 119) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ จิตใจ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ คำนิยามนี้เน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ กับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน

Hulin (Hulin, 1966 อ้างในฉัตรวรรณ สุภลาภ, 2543: 10) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานต้องรวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของคณงานต่อการตอบสนอง การทำงานกับการคาดหวังถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความรู้สึกนี้ยังรวมถึงความคาดหวังของคนที่ได้รับบริการ และการตอบแทนที่เขาได้รับในการทำงาน

กู๊ด (Good. 1973: 320 อ้างในฉัตรฐา กริหิรัญ, 2550: 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

ฟิลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman,; & Arnold. 1983 : 192 อ้างในฉัตรฐา กริหิรัญ, 2550: 9) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

สมยศ นาวิการ (2533: 14) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 36) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จอมพล พิเศษกุล (2537: 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น

กิติมา ปรีดีคิดก (2539: 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และแรงจูงใจในด้านต่างๆของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุระ หีบโอสถ (2540: 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

นเรศ ภูโคกสูง (2541: 7) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

โสภณ ทองปาน (2542: 36) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นระดับ (Degree) ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีความรู้สึกในแง่บวก หรือลบต่องานที่ทำ เป็นการสนองตอบในความรู้สึก หรือในความคิดต่องานที่ตนเองทำ ต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งลักษณะทางกายภาพ (Physical Conditions) เช่น ห้องทำงาน ทางเข้า-ออก ตำแหน่งที่ตั้งของเครื่องจักร อุปกรณ์ ห้องน้ำ บันได และอื่นๆ และลักษณะทางสังคม (Social Conditions) คือสังคมของ

ผู้ร่วมงานตั้งแต่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มองในอีกแง่หนึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นระดับเครื่องชี้วัด ถึงความแตกต่างระหว่างความคาดหวังในความรู้สึก กับสิ่งที่จริง

เสถียร เหลืองอร่าม (2519, อ้างในฉัฐวรรณ สุภลาภ, 2543: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสภาพที่ทำงานดี เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น เมื่อคนมีความรู้สึกว่า ประสบผลสำเร็จในการทำงานที่ยอมรับสามารถทำด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานสามารถออกแบบรายงาน ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงานได้แล้ว หน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น

ฉัฐพันธ์ เขจรันท์ คร.,ผศ (2551: 78) ให้ความหมายไว้ว่า ความพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 4-5 อ้างในฉัฐภา กรีหิรัญ, 2550: 12-13) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเยอร์ และ โกลเนอร์ (Crozier & Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มเทความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจต่างๆเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจมีหลายทฤษฎีได้แก่

ความหมายของการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 166) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือ เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ดร.,ผศ (2551: 78) ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการต่างๆที่ร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ดร.,ผศ (2551: 78) กล่าวว่า บุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลัง เพื่อที่บุคคลจะทำกิจกรรมนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เราจะเห็นว่าบุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังในการแสดงออก โดยเขาจะกระตือรือร้น เอาใจใส่ และทุ่มเทในการทำงาน

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ เนื่องจากความมั่นคงในสิ่งที่เชื่อหรือต้องการจูงใจ ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ จนประสบผลสำเร็จตามที่เขาค้นใจ โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังความสามารถ และทรัพยากรในกัดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. เปลี่ยนแปลงได้ (Variability) พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา โดยเฉพาะเมื่อมีความต้องการและแรงขับที่เปลี่ยนไป มีผลทำให้การจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลปรับตัวตาม นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากผลกระทบของความพยายามของแต่ละบุคคลอีกด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

เฮร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner ;& Snyderman.1959 : 110-111) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เฮร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 9 แห่งในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)ซึ่งเฮร์ซเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner ;& Snyderman. 1959 : 113-119)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

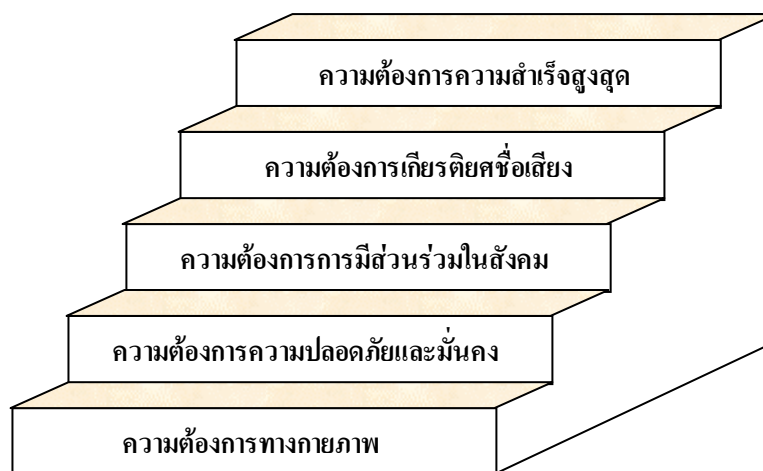
ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงาน ที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อเสนอสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อเสนอสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

Abraham H. Maslow (1954 : 370-396) ได้เขียนทฤษฎีจูงใจ (Motivator Theory) หรือทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) โดยมีสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลา และมีอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะมาแทนที่ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ กระบวนความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นตอน คือ



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ที่มา : มัลลิกา, 2544 : 33

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการด้านกายภาพเป็นความต้องการระดับพื้นฐานเบื้องต้นของมนุษย์ เป็นความต้องการในสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น การตอบสนองความต้องการทางกายภาพขององค์กรทุกแห่ง จะอยู่ในรูปของการจ่ายเงินค่าจ้าง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่ง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น จากความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้รับ การตอบสนองพอสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการป้องกันพิทักษ์ ในด้านความปลอดภัยต่อชีวิต และจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายของมนุษย์ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ต้องการความมั่นคง ในการดำรงชีพหรือในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) เป็นความต้องการความรัก ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต บางทีความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของบุคคล รู้สึกรุนแรงมากที่สุดในความสัมพันธ์กับบิดามารดา สามีหรือภรรยา หรือลูก นอกจากนี้ความต้องการเหล่านี้ตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับเพื่อน ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลหนึ่งในกลุ่มสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมอย่างหนึ่งด้วย หากพนักงานไม่รู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และเพื่อนร่วมงานของพวกเขาต้องการพวกเขาในทีมแล้วพวกเขาจะรู้สึกบอกรักใจ และจะไม่ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจระดับสูง

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแบ่งได้ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

แบบแรก คือ ความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความสามารถ พวกเขาต้องการความรู้สึกว่า พวกเขาบรรลุถึงบางสิ่งบางอย่างที่สำคัญ เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานของพวกเขา

แบบที่สอง คือ ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่อง

ในฐานะที่เป็นผู้บริหาร เรามีวิธีหลายอย่างในการตอบสนองความต้องการทั้งสองแบบเหล่านี้ในผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเรา เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้สิ่งย้อนกลับทางด้านผลการปฏิบัติงาน การยกย่องผลการปฏิบัติงาน และการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) พนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต พนักงานที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต จะพยายามหาความหมายและความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในการทำงานของพวกเขา และแสวงหาความรับผิดชอบใหม่อย่างกระตือรือร้น Maslow ย้ำว่าความแตกต่างของบุคคลมีมากที่สุดที่ระดับนี้ ในกรณีของบุคคลบางคน การสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงอาจจะเป็นวิธีการตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิต ในกรณีของบุคคลอื่น ๆ การตอบสนองความต้องการความสมหวังของชีวิต อาจจะเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ ด้วยการตระหนักถึงความแตกต่างของความต้องการความสมหวังของชีวิตของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสามารถจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พวกเขาสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบรรลุถึงเป้าหมายส่วนบุคคลได้

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมคเกรเกอร์ (จอมพล พิเศษกุล. 2537 : 23-25 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960 : 161-175) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน
2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จ

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับ โดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

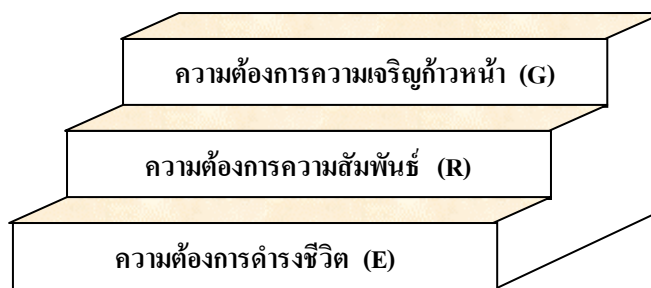
4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์กรจะสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

ทฤษฎี ERG

Clayton Alderfer (Clayton Alderfer, 1972 อ้างในมัลลิกา ต้นสอน ดร., พฤติกรรมองค์การ 2544:35-37) ได้กล่าวพัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของ Maslow เป็นทฤษฎี ERG พบว่ามนุษย์มีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการคือ



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎี ERG

ที่มา : มัลลิกา, 2544 : 36

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ **E** เป็นความต้องการในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เมื่อพิจารณาถึงสภาพของพนักงานในองค์กรก็หมายถึง เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนเงื่อนไขสภาพการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีที่สะดวกสบาย มั่นคง ซึ่งตรงกับความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ **R** เป็นความต้องการในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการจะเป็นผู้นำมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และอยากมีความสัมพันธ์ในเชิงสังคมกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง นั่นก็คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) และความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ **G** เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อยๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งาน การเปลี่ยนแปลงด้านสถานะภาพดีขึ้น ความต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ความต้องการที่จะมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs)

ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีสมมติฐาน 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) ความต้องการที่ได้รับไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ถ้าได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการนั้นก็จะเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการน้อยไป ความต้องการด้านสวัสดิการก็จะเพิ่มขึ้น

ประการที่ 2 รูปแบบความต้องการ (Desire Strength) เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมา ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ตัวอย่างเช่น

ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนมากพอแล้ว ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ หรือ ยกย่องนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องก็จะมีมากขึ้น

ประการที่ 3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก็จะมีผลสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปทำงานที่ทำทายมากขึ้น พนักงานผู้นั้นก็จะหันมาสนใจและต้องการความอบอุ่น และสัมพันธภาพทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของผลงานของ Alderfer คือ เป็นการมองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่กลุ่มความต้องการดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง นอกจากนี้ Alderfer ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากระดับต่ำไประดับสูงตามลำดับเหมือนกับทฤษฎีของ Maslow แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างก็ได้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขาประเมินว่างานนั้นๆ จะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่างๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้น (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ.2541 : 10-11) ซึ่งทัศนคติของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคล ซึ่งนำโดย วรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter ;& Lawler) แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวัง จะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างเด่นชัดว่าหากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็น โอกาสความน่าจะเป็นได้ค่อนข้างสูงผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา ซึ่งหมายความว่าความคาดหมายนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหมายที่ได้รับสิ่งจูงใจ (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. 2541 : 11)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรนนท์ กัณทวงศ์ (2545) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง พบว่า ครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ชั้นยศร้อยตรี ถึงพันตรี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงาน และสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และ ด้านรายได้และผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง

มะลิ เพือกจิตร (2545) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คลีค ประเทศไทย จำกัด พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับพอใจ

ฉันทนา เกตุแก้ว (2546) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลางสาขา พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการประเมินผลงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ฉัทธรา กริหิรัญ (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ที่ทำการศึกษาระบบเฉพาะเจาะจง คือ วิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับดังนี้ การกำหนดประชากร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ซึ่งได้แก่ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์ (พระราม5-ราชพฤกษ์) ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 191คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2553)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สายการปฏิบัติงาน

1.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ทศนคติที่มีต่อการบริหารบุคคลของวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.2.1 คำตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.2 ความสำเร็จของงาน

- 1.2.3 การได้การยอมรับนับถือ
- 1.2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.5 ความรับผิดชอบ
- 1.2.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 1.2.7 นโยบาย/แผน และการบริหาร
- 1.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
- 1.2.9 สถานที่ทำงาน
- 1.2.10 ความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ตามวิธีของไลเคิร์ท (Likert's Scale)
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับตามวิธีของไลเคิร์ท (Likert's Scale) แบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งสิ้น 69 ข้อ แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม (5 ข้อ)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ คือ

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (10 ข้อ)
2. ความสำเร็จของงาน (7 ข้อ)
3. การได้การยอมรับนับถือ (5 ข้อ)
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (8 ข้อ)
5. ความรับผิดชอบ (4 ข้อ)

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (6 ข้อ)
7. นโยบาย/แผน และการบริหาร (6 ข้อ)
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (7 ข้อ)
9. สถานที่ทำงาน (8 ข้อ)
10. ความมั่นคงในงาน (3 ข้อ)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข
5. เมื่อผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างแบบสอบถามเสร็จ ได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่จับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ส่งถึงคณบดีคณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และหัวหน้าสำนักงานเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปแจกให้แก่อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนตามเวลาที่กำหนด
3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) t-test One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอ 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้(Scheffé 's method)

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

และมีเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	61	32.6
หญิง	126	67.4
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	22	11.8
25 - 35 ปี	99	52.9
36 - 46 ปี	38	20.3
มากกว่า 46 ปี	28	15.0
3. ระดับการศึกษา		
ปวช/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	2	1.1
ปวส/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	11	5.9
ปริญญาตรี	36	19.3
ปริญญาโท	131	70.1
ปริญญาเอก	7	3.7
อื่นๆ โปรรระบุ	0	0
4. สายการปฏิบัติงาน		
สายอาจารย์	136	72.7
สายสนับสนุน	51	27.3
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	54	28.9
1-2 ปี	73	39.0
3-4 ปี	60	32.1

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 25-35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0

ตอนที่ 2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่การทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และโดยรวม โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 2 - 12

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน

ข้อที่	การปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
1.	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.53	0.69	มาก
2.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.74	0.67	มาก
3.	ด้านการได้การยอมรับนับถือ	3.79	0.69	มาก
4.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.71	0.64	มาก
5.	ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.65	มาก
6.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.62	0.73	มาก
7.	ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.75	0.70	มาก
8.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.91	0.67	มาก
9.	ด้านสถานที่การทำงาน	3.40	0.80	ปานกลาง
10.	ด้านความมั่นคงในงาน	3.64	0.75	มาก
	รวม	3.69	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.91$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมา ตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสถานที่ทำงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
1.	มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับวุฒิการศึกษา	3.35	0.98	ปานกลาง
2.	มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับประสบการณ์ทำงาน	3.24	0.92	ปานกลาง
3.	มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.28	1.02	ปานกลาง
4.	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.35	0.92	ปานกลาง
5.	สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับ	3.45	0.95	ปานกลาง
6.	ระบบสวัสดิการ เช่น ชุดสูท ชุดกิจกรรม ปรับค่าครองชีพ งานสังสรรค์และมอบของขวัญปีใหม่ การตรวจสุขภาพประจำปี	3.57	0.89	มาก
7.	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่วิทยาลัยกำหนด	3.55	0.82	มาก
8.	จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม	3.84	0.73	มาก
9.	จำนวนชั่วโมงการพักต่อวัน	3.80	0.76	มาก
10.	การจัดฝึกอบรมด้านต่างๆให้กับบุคลากรวิทยาลัย	3.83	0.85	มาก
	รวม	3.53	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.84$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ต่อวันเหมาะสม รองลงมาตามลำดับได้แก่ การจัดฝึกอบรมด้านต่างๆให้กับบุคลากรวิทยาลัย จำนวนชั่วโมงการพักต่อวัน ระบบสวัสดิการ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่วิทยาลัยกำหนด ซึ่ง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับ มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับวุฒิ การศึกษา การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
1.	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.68	0.76	มาก
2.	การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.70	0.80	มาก
3.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.80	มาก
4.	การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็ม ความสามารถ	3.93	0.76	มาก
5.	การได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.53	0.98	มาก
6.	การคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้ รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.80	0.80	มาก
7.	ความอิสระในการริเริ่มงานใหม่ๆ	3.68	0.90	มาก
	รวม	3.74	0.67	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.93$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ความอิสระในการริเริ่มงานใหม่ๆ การได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
1.	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.94	0.78	มาก
2.	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.79	0.83	มาก
3.	การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชา	3.86	0.81	มาก
4.	การเป็นตัวแทนหน่วยงาน/วิทยาลัยในงานสำคัญอยู่เสมอ	3.51	0.91	มาก
5.	การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน/วิทยาลัย	3.87	0.80	มาก
	รวม	3.79	0.69	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.94$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน/วิทยาลัย การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การเป็นตัวแทนหน่วยงาน/วิทยาลัยในงานสำคัญอยู่เสมอ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
1.	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำทนายการปฏิบัติงาน	3.80	0.78	มาก
2.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน	3.49	0.98	ปานกลาง
3.	มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.65	0.91	มาก
4.	มีโอกาสดูศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่	3.84	0.85	มาก
5.	มีความรู้สึกกระตือรือร้นกับการปฏิบัติงาน	3.91	0.74	มาก
6.	ชอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติชัดเจน	3.54	0.87	มาก
7.	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงตัวท่าน	3.72	0.85	มาก
8.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	3.70	0.81	มาก
	รวม	3.71	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.91$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นกับการปฏิบัติงาน รองลงมาตามลำดับได้แก่ มีโอกาสดูศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ทำทนายการปฏิบัติงาน งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียงตัวท่าน หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ชอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติชัดเจน ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความรับผิดชอบเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านความรับผิดชอบ			
1.	การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	0.83	มาก
2.	งานที่รับผิดชอบอยู่	3.83	0.71	มาก
3.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงความน่าสนใจ	3.79	0.79	มาก
4.	หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.74	0.87	มาก
	รวม	3.80	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.83$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ รองลงมาตามลำดับได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ได้รับมอบหมายตรงความน่าสนใจ หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
1.	ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.98	มาก
2.	การแบ่งสายงานบังคับบัญชา	3.52	0.92	มาก
3.	ในสายงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.51	0.92	มาก
4.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ	3.86	0.76	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.76	0.92	มาก
6.	การประเมินผลงานรายปีมีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.59	0.80	มาก
	รวม	3.62	0.73	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.86$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ รองลงมาตามลำดับได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานรายปีมีมาตรฐานเชื่อถือได้ การแบ่งสายงานบังคับบัญชา ในสายงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน			
1.	นโยบาย พันธกิจ หน้าที่ ของวิทยาลัย	3.89	0.75	มาก
2.	การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.71	0.86	มาก
3.	มีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน	3.73	0.88	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้	3.82	0.82	มาก
5.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน	3.68	0.87	มาก
6.	ในที่หน่วยงานมักมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของวิทยาลัยเสมอ	3.70	0.80	มาก
	รวม	3.75	0.70	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.89$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ นโยบาย พันธกิจ หน้าที่ ของวิทยาลัย รองลงมาตามลำดับได้แก่ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ มีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ในที่หน่วยงานมักมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของวิทยาลัยเสมอ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม	3.86	0.87	มาก
2.	การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อริเริ่มงานใหม่หรือมีปัญหาในการทำงาน	3.82	1.03	มาก
3.	ความรู้สึกในการเข้าพบผู้บังคับบัญชา	3.81	0.94	มาก
4.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.79	มาก
5.	สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี	4.24	0.72	มาก
6.	ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนต่างสาขาวิชา/แผนก	4.16	0.76	มาก
7.	การสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยมีความชัดเจนและครบถ้วน	3.49	1.00	ปานกลาง
	รวม	3.91	0.67	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.24$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี รองลงมาตามลำดับได้แก่ ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนต่างสาขาวิชา/แผนก การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาเมื่อริเริ่มงานใหม่หรือมีปัญหาในการทำงาน ความรู้สึกในการเข้าพบผู้บังคับบัญชา ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยมีความชัดเจนและครบถ้วน

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านสถานที่การทำงานเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	ด้านสถานที่การทำงาน			
1.	ความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อยของสถานที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องน้ำ ฯลฯ	3.62	0.87	มาก
2.	มีความเหมาะสม ของอาคาร สถานที่	3.62	0.84	มาก
3.	มีความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน	3.31	1.11	ปานกลาง
4.	มีความเพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.29	1.10	ปานกลาง
5.	มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณงาน กับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน	3.18	1.05	ปานกลาง
6.	ความเพียงพอของการบริการน้ำดื่ม	2.86	1.35	ปานกลาง
7.	ความเพียงพอภายในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท	3.66	0.89	มาก
8.	สภาพความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย	3.67	0.93	มาก
	รวม	3.40	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานที่การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.67$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย รองลงมาตามลำดับได้แก่ ความเพียงพอภายในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท ความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อยของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม ของอาคาร สถานที่ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน มีความเพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณงาน กับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของการบริการน้ำดื่ม

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความมั่นคงในงานเป็นรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D	แปลความ
	<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>			
1.	พอใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.59	0.87	มาก
2.	ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน	3.75	0.83	มาก
3.	ความพึงพอใจในระบบสัญญาจ้างระหว่างท่าน และวิทยาลัย	3.58	0.83	มาก
	รวม	3.64	0.75	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=3.75$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน รองลงมาตามลำดับได้แก่ พื่อใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในระบบสัญญาจ้างระหว่างท่านและวิทยาลัย ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ สายการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé's method) ดังแสดงในตาราง 13-27

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

ข้อที่	รายการ	เพศ				t	sig
		ชาย		หญิง			
		X	S.D	X	S.D		
1.	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.57	0.68	3.50	0.69	0.58	0.560
2.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.76	0.71	3.72	0.65	0.38	0.708
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	0.72	3.73	0.67	1.91	0.058
4.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.67	3.66	0.63	1.36	0.174
5.	ด้านความรับผิดชอบ	3.93	0.69	3.73	0.63	1.92	0.056
6.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.74	0.70	3.57	0.74	1.54	0.124
7.	ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.92	0.74	3.68	0.67	2.20*	0.029
8.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.06	0.63	3.84	0.67	2.19*	0.030
9.	ด้านสถานที่การทำงาน	3.42	0.75	3.39	0.83	0.26	0.797
10.	ด้านความมั่นคงในงาน	3.71	0.75	3.61	0.75	0.85	0.395
	รวม	3.78	0.59	3.64	0.57	1.56	0.121

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเพศชายมีความพึงพอใจด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.28	3	2.43	5.55*	0.001
	ภายในกลุ่ม	80.03	183	0.44		
	รวม	87.31	186			
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.12	3	1.04	2.40	0.069
	ภายในกลุ่ม	79.19	183	0.43		
	รวม	82.31	186			
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.55	3	1.52	3.30*	0.022
	ภายในกลุ่ม	84.16	183	0.46		
	รวม	88.71	186			
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.48	3	1.16	2.90*	0.037
	ภายในกลุ่ม	73.35	183	0.40		
	รวม	76.83	186			
5. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.65	3	1.88	4.69*	0.004
	ภายในกลุ่ม	73.46	183	0.40		
	รวม	79.11	186			
6. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.95	3	1.32	2.52	0.060
	ภายในกลุ่ม	95.75	183	0.52		
	รวม	99.70	186			
7. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.87	3	1.29	2.70*	0.047
	ภายในกลุ่ม	87.31	183	0.48		
	รวม	91.18	186			
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.11	3	1.04	2.39	0.071
	ภายในกลุ่ม	79.47	183	0.43		
	รวม	82.57	186			

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านสถานที่การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.20	3	2.07	3.35*	0.020
	ภายในกลุ่ม	112.93	183	0.62		
	รวม	119.13	186			
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.40	3	1.80	3.36*	0.020
	ภายในกลุ่ม	98.17	183	0.54		
	รวม	103.57	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.10	3	1.37	4.26*	0.006
	ภายในกลุ่ม	58.70	183	0.32		
	รวม	62.80	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามสถานภาพด้านอายุ พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านสถานที่การทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังแสดงในตารางที่ 15 - 22

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า 46 ปี
		3.43	3.46	3.41	3.99
ต่ำกว่า 25 ปี	3.43		0.03	0.02	0.57*
25-35 ปี	3.46			0.05	0.53*
36-46 ปี	3.41				0.58*
มากกว่า 46 ปี	3.99				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 25-35 ปี และกลุ่มอายุ 36-46 ปี

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า 46 ปี
		3.72	3.80	3.58	4.10
ต่ำกว่า 25 ปี	3.72		0.08	0.13	0.39
25-35 ปี	3.80			0.22	0.31
36-46 ปี	3.58				0.52*
มากกว่า 46 ปี	4.10				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มากกว่า กลุ่มอายุ 36-46 ปี

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า 46 ปี
		3.55	3.67	3.65	4.02
ต่ำกว่า 25 ปี	3.55		0.12	0.10	0.47*
25-35 ปี	3.67			0.02	0.35*
36-46 ปี	3.65				0.37*
มากกว่า 46 ปี	4.02				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 25-35 ปี และกลุ่มอายุ 36-46 ปี

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า 46 ปี
		3.51	3.79	3.70	4.15
ต่ำกว่า 25 ปี	3.51		0.28	0.19	0.64*
25-35 ปี	3.79			0.09	0.36
36-46 ปี	3.70				0.45*
มากกว่า 46 ปี	4.15				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า46 ปี มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ มากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มอายุ36-46 ปี

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า46 ปี
		3.54	3.73	3.71	4.07
ต่ำกว่า 25 ปี	3.54		0.20	0.17	0.53*
25-35 ปี	3.73			0.03	0.33*
36-46 ปี	3.71				0.36*
มากกว่า46 ปี	4.07				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า46 ปี มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ25-35 ปี และกลุ่มอายุ36-46 ปี

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านสถานที่การทำงาน จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า 46 ปี
		3.16	3.38	3.29	3.80
ต่ำกว่า 25 ปี	3.16		0.22	0.12	0.63*
25-35 ปี	3.38			0.10	0.42
36-46 ปี	3.29				0.51
มากกว่า 46 ปี	3.80				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านสถานที่การทำงานจำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านสถานที่การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านสถานที่การทำงานมากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า 46 ปี
		3.44	3.62	3.54	4.02
ต่ำกว่า 25 ปี	3.44		0.18	0.10	0.58*
25-35 ปี	3.62			0.08	0.40*
36-46 ปี	3.54				0.48*
มากกว่า 46 ปี	4.02				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความมั่นคงในงานจำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า46 ปี มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน มากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ25-35 ปี และกลุ่มอายุ36-46 ปี

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวม จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-46 ปี	มากกว่า46 ปี
		3.54	3.67	3.58	4.02
ต่ำกว่า 25 ปี	3.54		0.12	0.03	0.48*
25-35 ปี	3.67			0.09	0.36*
36-46 ปี	3.58				0.45*
มากกว่า46 ปี	4.02				

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวม จำแนกตามด้านอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความพึงพอใจโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า46 ปี มีความพึงพอใจโดยภาพรวม มากกว่า กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ25-35 ปี และกลุ่มอายุ36-46 ปี

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.23	4	1.06	2.31	0.059
	ภายในกลุ่ม	83.09	182	0.46		
	รวม	87.31	186			
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.22	4	0.81	1.85	0.121
	ภายในกลุ่ม	79.09	182	0.44		
	รวม	82.31	186			
3. ด้านการได้การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.24	4	1.06	2.29	0.062
	ภายในกลุ่ม	84.47	182	0.46		
	รวม	88.71	186			
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.93	4	0.98	2.45*	0.047
	ภายในกลุ่ม	72.90	182	0.40		
	รวม	76.83	186			
5. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.89	4	0.97	2.35	0.056
	ภายในกลุ่ม	75.23	182	0.41		
	รวม	79.11	186			
6. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.43	4	0.86	1.62	0.171
	ภายในกลุ่ม	96.27	182	0.53		
	รวม	99.70	186			
7. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.26	4	1.32	2.79*	0.028
	ภายในกลุ่ม	85.92	182	0.47		
	รวม	91.18	186			
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.60	4	0.15	0.33	0.855
	ภายในกลุ่ม	81.97	182	0.45		
	รวม	82.57	186			

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านสถานที่การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.76	4	0.69	1.08	0.368
	ภายในกลุ่ม	116.37	182	0.64		
	รวม	119.13	186			
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.83	4	0.96	1.75	0.141
	ภายในกลุ่ม	99.73	182	0.55		
	รวม	103.57	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.99	4	0.75	2.28	0.063
	ภายในกลุ่ม	59.81	182	0.33		
	รวม	62.80	186			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับรายชื่อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังแสดงในตารางที่ 24-25

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช	ปวส	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
ปวช	3.75		0.22	0.26	0.00	0.43
ปวส	3.53			0.05	0.22	0.64*
ป.ตรี	3.49				0.27*	0.69*
ป.โท	3.75					0.42
ป.เอก	4.18					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโทมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ปวช	ปวส	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
		4.33	3.67	3.55	3.77	4.40
ปวช	4.33		0.67	0.78	0.56	0.07
ปวส	3.67			0.12	0.11	0.74*
ป.ตรี	3.55				0.22	0.85*
ป.โท	3.77					0.63*
ป.เอก	4.40					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน จำแนกตามด้านระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความพึงพอใจด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน มากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการ	เพศ				t	sig
		สายอาจารย์		สายสนับสนุน			
		X	S.D	X	S.D		
1.	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.54	0.74	3.49	0.51	0.56	0.577
2.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.79	0.67	3.60	0.63	1.74	0.083
3.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.83	0.69	3.69	0.70	1.30	0.194
4.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.78	0.64	3.51	0.60	2.62*	0.010
5.	ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.66	3.62	0.61	2.31*	0.022
6.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.68	0.74	3.48	0.70	1.66	0.099
7.	ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.80	0.73	3.64	0.61	1.41	0.160
8.	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.91	0.67	3.92	0.67	-0.16	0.871
9.	ด้านสถานที่การทำงาน	3.41	0.85	3.37	0.66	0.41	0.681
10.	ด้านความมั่นคงในงาน	3.68	0.77	3.55	0.67	1.06	0.290
	รวม	3.73	0.61	3.59	0.48	1.67	0.098

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามสถานภาพด้านสายการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ โดยสายอาจารย์มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบมากกว่าสายสนับสนุน

ตารางที่ 27เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	0.94	2.03	0.134
	ภายในกลุ่ม	85.43	184	0.46		
	รวม	87.31	186			
2. ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.92	2.10	0.126
	ภายในกลุ่ม	80.48	184	0.44		
	รวม	82.31	186			
3. ด้านการได้การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	1.54	0.217
	ภายในกลุ่ม	87.25	184	0.47		
	รวม	88.71	186			
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	0.87	0.421
	ภายในกลุ่ม	76.11	184	0.41		
	รวม	76.83	186			
5. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.91	2.18	0.116
	ภายในกลุ่ม	77.29	184	0.42		
	รวม	79.11	186			
6. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.24	2.34	0.099
	ภายในกลุ่ม	97.23	184	0.53		
	รวม	99.70	186			
7. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	0.79	0.454
	ภายในกลุ่ม	90.41	184	0.49		
	รวม	91.18	186			
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.80	1.81	0.167
	ภายในกลุ่ม	80.98	184	0.44		
	รวม	82.57	186			

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig
9. ด้านสถานที่การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.87	2	1.43	2.27	0.106
	ภายในกลุ่ม	116.26	184	0.63		
	รวม	119.13	186			
10. ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.67	1.21	0.300
	ภายในกลุ่ม	102.22	184	0.56		
	รวม	103.57	186			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	1.98	0.141
	ภายในกลุ่ม	61.48	184	0.33		
	รวม	62.80	186			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามสถานภาพด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันสำหรับรายข้อพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอเชิงบรรยาย

ตาราง 28 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์	ความถี่(f)
1. ควรจัดสวัสดิการให้มีการบริการรถรับส่งบุคลากร เวลาทำงานปกติ และปิดภาคเรียน	4
2. ควรจัดสวัสดิการบริการน้ำดื่มให้เพียงพอต่อความต้องการ	4
3. สถานที่ทำงานของบุคลากรมีพื้นที่ไม่เพียงพอ	2
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นแบบ360 องศา โดยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้	2
5. ควรมีเงินค่าตอบแทนชดเชยล่วงเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร	1
6. ควรจัดสถานที่ทำงานเป็นส่วนตัว	1
7. ควรจัดสวัสดิการให้มีการบริการขายอาหารเวลาปิดภาคเรียน	1
8. งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคลมีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน	1
9. ลานจอดรถควรมีหลังคาลานจอดรถ	1
10. ปริมาณของห้องน้ำภายในวิทยาลัยมีไม่เพียงพอกับการใช้งาน	1
11. ควรจัดสภาพสิ่งแวดล้อมธรรมชาติภายในวิทยาลัยราชพฤกษ์เพิ่มขึ้น เช่น การปลูกต้นไม้ให้มากขึ้น	1
12. วิทยาลัยควรมีการติดต่อสื่อสารที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เช่น การแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบเมื่อวิทยาลัยจัดกิจกรรม	1

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่การทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ซึ่งจะเสนอแนะทางพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อไป พร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปรนัย จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีลักษณะเป็นข้อคำถามมาตรวัดแบบ Likert แบ่งจำนวนได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 64 ข้อ ตอนที่ 3 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

กลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ วันที่ 31 มกราคม 2553 รวมทั้งสิ้น 191 คน แบ่งเป็น อาจารย์ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี คณะนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 140 คน และเจ้าหน้าที่ 51 คน ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม 2553 ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 187 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.91 มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจด้วยค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา และเปรียบเทียบศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวม และในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่การทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นสายอาจารย์ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 โดยมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม เท่ากับ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาตามลำดับได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย/แผน และการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสถานที่การทำงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านสถานที่การทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 25-35 ปี และอายุ 36-46 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้ที่ป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าสายอาจารย์มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ มากกว่าสายสนับสนุน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น คือ การปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการน้ำดื่มให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ห้องทำงานของแต่ละหน่วยงานควรมีความเป็นสัดส่วน และความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสถานที่การทำงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ได้รับอัตราค่าตอบแทนสูงกว่า สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ แต่สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาจมีผลกระทบต่อรายได้ที่รับ ส่วนความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ แม้ว่าสวัสดิการของวิทยาลัยราชพฤกษ์แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ แต่สวัสดิการของวิทยาลัยราชพฤกษ์รวมกันแล้วก็ไม่่น้อยกว่าสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ เพือกจิตร (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ กัณทวงศ์ (2545) ที่ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการได้การยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงานวิทยาลัย ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแทนหน่วยงาน วิทยาลัยในงานสำคัญอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ เผือกจิตร (2545) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท คิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นกับการปฏิบัติงาน งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริมเกียรติยศ และชื่อเสียง มีโอกาสศึกษาค้นคว้าเรียนรู้ทักษะเพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ เผือกจิตร (2545) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท คิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้งานที่รับผิดชอบอยู่มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ กัณทวงศ์ (2545) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานมีมาตรฐานเชื่อถือได้ สายงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านนโยบาย แผน และการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย แผน และการบริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชา และมอบอำนาจที่ชัดเจน กำหนดแผนงานกิจกรรมของ หน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ หน่วยงานมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ เหมาะกับภารกิจของวิทยาลัยเสมอ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน กิจกรรมของหน่วยงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ กัณทวงศ์ (2545) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู อาจารย์ ใน โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถ ทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี ได้รับคำปรึกษาข้อเสนอแนะจาก ผู้บังคับบัญชา เมื่อเริ่มงานใหม่ หรือมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความรู้สึกเป็นกันเองใน การเข้าพบผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนมีการสื่อสารข้อมูลติดต่อกันภายใน วิทยาลัยมีความชัดเจนเข้าใจถูกต้อง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีนั้นย่อมก่อให้เกิดความ ส่วน ร่วมและการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะทำให้เกิดความ ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ เพ็ญจิต (2545) ที่ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท คิมเบอร์ลีย์ คล้าค ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านสถานที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน ห้องทำงานมีพื้นที่ใช้สอยน้อย ปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายส่งล่าช้า และการ บริการน้ำดื่มไม่เพียงพอต่อความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ เป็นงานที่มีความ มั่นคง มีเกียรติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดระบบสัญญาจ้างระหว่างท่านกับ วิทยาลัยที่แน่นอน และการแต่งตั้งบุคลากรที่มีหลักเกณฑ์ วิธีการตามระเบียบของวิทยาลัยราชพฤกษ์

เป็นมาตรฐานเดียวกัน วัสดุผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย และบุคลากรวิทยาลัยส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อวิทยาลัยราชพฤกษ์ ส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐา กรีหิรัญ (2550) ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ซ้ำในปีถัดไป เนื่องจากวิทยาลัยได้นำปัญหาต่างๆ มาปรับแก้บางเรื่องแล้ว เพื่อจะทราบความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่าย และเปรียบเทียบข้อมูลของปี2552 กับ ปี2553 แล้วนำมาพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อไป
2. ควรมีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจและชี้แจงนโยบายการดำเนินการต่างๆ ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับทราบ โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ทุกท่าน ซึ่งควรจัดให้มีการจัดประชุมเดือนละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย
3. ควรมีการวิจัยในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิทยาลัยต่อไป
4. ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น การจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ การบริการน้ำดื่มให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ห้องทำงานของแต่ละหน่วยงานควรมีความเป็นสัดส่วนและความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการต่อไป

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิดล. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลการ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จิรนนท์ กัณฑ์วงศ์. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่างกรมการทหารช่าง.ปริญญาบัตร การศึกษามหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา).**กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันทนา เกตุแก้ว .(2546).**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด. ศึกษาเฉพาะสำนักงานกลางสาขา.ปริญญาบัตร การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา).**กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉัฐวรรณ ศุภลาภ. (2543). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, ปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ฉันทฐา กริหิรัญ. (2550). **การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ปริญญาบัตร การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา).**กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). **การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทา รัตพันธุ์. (2541). **การศึกษาคทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อสิ่งจูงใจในการทำงานในธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, ปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซ็ท.
----- (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์สุภา.
- มะลิ เพ็ญจิตร. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท คิมเบอร์ลีย์-คล๊าค ประเทศไทย จำกัด.ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ).** กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน ดร. (2544). **พฤติกรรมองค์กร** : กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- วัฒนา เจียรวิจิตร. (2543). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาโปรแกรม คอมพิวเตอร์ บริษัท เมโทรซอฟท์ จำกัด และบริษัทในเครือ**. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, ปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- (2533). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารโครงการ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา).** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภิน ทองปาน. (2542). **คำบรรยายวิชาการวิจัยทางการจัดการ. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์, คณะ เศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**ถ่ายเอกสาร.
- อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. (2541). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทโตโยต้าลิซซิง (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคมศาสตร์).** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Clayton, A. P. 1972. **Existence, Relatedness, and Growth : Human Needs in Organizational Settings**. New York: Free Press.
- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). **Management Individual and Group Behavior in Organizations**. Tokyo : McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959).**The Motivation to work**. Newyork : John Wiley & Son.

Maslow, A. H. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.

Morse, Nancy C. (1958). **Satisfactions in the White Callar Job**, Am – Arbor :
University of Michigan.

Strauss, George and Sayless, Leonard R. (1960). **Personnel : The Human
Problems of Management**. Englewood Cliffs, New York : Prentice – Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2552

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนางานบริหารบุคลากรของวิทยาลัยต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พร้อมเสนอแนะในส่วนที่ควรปรับปรุงต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
2. อายุ	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี	<input type="checkbox"/> 25-35 ปี	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 36-46 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 46 ปี	<input type="checkbox"/>
3. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ปวช./ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> ปวส./ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	
	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....	

4. สาขาการปฏิบัติงานหลักของท่าน

สาขาอาจารย์

สายสนับสนุน

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่านที่วิทยาลัยราชพฤกษ์

น้อยกว่า 1 ปี

1-2 ปี

3-4 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ความหมายของคะแนนมีดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1) มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับวุฒิการศึกษา					
2) มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับประสบการณ์ทำงาน					
3) มีความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
4) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
5) สิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับ					
6) ระบบสวัสดิการ เช่น ชุดสูท ชุดกิจกรรม ปรับค่าครองชีพ งานสังสรรค์และมอบของขวัญปีใหม่ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี					
7) จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่วิทยาลัยกำหนด					
8) จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม					
9) จำนวนชั่วโมงการพักต่อวัน					
10) การจัดฝึกอบรมด้านต่างๆให้กับบุคลากรวิทยาลัย					
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
2) การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
3) การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4) การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
5) การได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
6) การคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					
7) ความอิสระในการริเริ่มงานใหม่ๆ					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
2) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3) การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆของ หน่วยงานจากผู้บังคับบัญชา					
4) การเป็นตัวแทนหน่วยงาน/วิทยาลัยในงานสำคัญอยู่เสมอ					
5) การมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานของหน่วยงาน/ วิทยาลัย					
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1) งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ท้าทายการปฏิบัติงาน					
2) งานที่ปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ชัดเจน					
3) มีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การปฏิบัติงาน					
4) มีโอกาสศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจาก งานที่ปฏิบัติอยู่					
5) มีความรู้สึกกระตือรือร้นกับการปฏิบัติงาน					
6) ขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ปฏิบัติชัดเจน					
7) งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีส่วนช่วยส่งเสริม เกียรติยศและชื่อเสียงของท่าน					
8) หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการ ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					
5. ด้านความรับผิดชอบ					
1) การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2) งานที่รับผิดชอบอยู่					
3) งานที่ได้รับมอบหมายตรงความน่าสนใจ					
4) หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง					
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1) ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
2) การแบ่งสายงานบังคับบัญชา					
3) ในสายงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
4) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ					
5) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
6) การประเมินผลงานรายปีมีมาตรฐานเชื่อถือได้					
7. ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน					
1) นโยบาย พันธกิจ หน้าที่ ของวิทยาลัย					
2) การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้					
3) มีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน					
4) ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้					
5) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน					
6) ในที่หน่วยงานมักมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจของวิทยาลัยเสมอ					
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
1) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนม					
2) การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อริเริ่มงานใหม่ หรือมีปัญหาในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3) ความรู้สึกในการเข้าพบผู้บังคับบัญชา					
4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
5) สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
6) ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนต่างสาขาวิชา/แผนก					
7) การสื่อสารข้อมูลภายในวิทยาลัยมีความชัดเจนและครบถ้วน					
9. ด้านสถานที่การทำงาน					
1) ความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อยของสถานที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องน้ำ ฯลฯ					
2) มีความเหมาะสม ของ อาคาร สถานที่					
3) มีความเป็นสัดส่วนของห้องทำงาน					
4) มีความเพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน					
5) มีความเหมาะสมระหว่างปริมาณงาน กับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน					
6) ความเพียงพอของการบริการน้ำดื่ม					
7) ความเพียงพอภายในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศถ่ายเท					
8) สภาพความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย					
10. ความมั่นคงในงาน					
1) พอใจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					
2) ความพึงพอใจในความมั่นคงในงาน					
3) ความพึงพอใจในระบบสัญญาจ้างระหว่างท่านและวิทยาลัย					

ตอนที่3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม