

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล
มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

ณัฐกุล นิลบุตร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ณิชกุล นิลบุตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

.....กรรมการ
(ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ ๑๐ เดือนมกราคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเรื่องที่จะศึกษา ตลอดจนตรวจทานและให้คำแนะนำแก้ไข ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์, ดร.วิชัย จง โชติชัชวาล ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัย อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์จุกุฑามาศ พรหมอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงมิได้ หากขาดความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ตลอดจนผู้ที่มิได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ณัฐกุล นิลบุตร

57930059: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ/ การปฏิบัติงาน/ สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา

นักจุล นิลบุตร: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน (WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEES WORKING FOR THE INSTITUTE OF MARINE SCIENCE IN BURAPHA UNIVERSITY, BANGSAEN) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 86 หน้า.

ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และใช้ LSD (Least significant difference test)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านประโยชน์ที่ก่อเกิดต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

57930059: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: SATISFACTION / WORKING / THE INSTITUTE OF MARINE SCIENCE IN
BURAPHA UNIVERSITY

NUTTHAGUL NILLBOOT: WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEES
WORKING FOR THE INSTITUTE OF MARINE SCIENCE IN BURAPHA UNIVERSITY,
BANGSAEN. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 86 P. 2016.

The purposes of this study were to investigate work satisfaction among the employees working for the Institute of Marine Science in Burapha University, Bangsaen and to compare their level of satisfaction as classified by personal information, including gender, age, educational level, amount of income and work experience. The data were collected from 175 employees working for the Institute of Marine Science in Burapha University, Bangsaen. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation. To test the hypotheses, t-test was operated to compare the differences of independent variables with two groups. In addition, the test of One-way ANOVA was used to compare the differences of independent variables with 3 groups onwards. The test of Least Significant Difference (LSD) was also operated.

The results of the study revealed that the majority of respondents were female, aged 31-40, holding a bachelor's degree, earning an income of 10,001-20,000 baht, and having fewer than 3 years of work experience. Also, it is shown that the level of work satisfaction among the employees working for the Institute of Marine Science in Burapha University, Bangsaen was found at a high level. Specifically, they were satisfied the most with their type of assigned work, followed by social aspect, work condition, benefits and other advantages, supervision, workplace and administration, communication, security and safety, job advancement, compensation, respectively. All of these aspects were rated at a high level of satisfaction. In addition, based on the results from the test of hypotheses, it was shown that there were no statistically significant differences in the level of work satisfaction among the employees with different gender, age, educational level, and amount of income. Finally, a statistically significant difference was found in the level of work satisfaction among the employees with different numbers of year of work experience at a significant level of 0.05.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ซ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 2 |
| สมมติฐานการวิจัย | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 3 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 4 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | 7 |
| ข้อมูลทั่วไปของสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา..... | 29 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 30 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 45 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 45 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 46 |
| การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย | 46 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 47 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 48 |
| เกณฑ์การแปลผล..... | 48 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 4 ผลการวิจัย | 49 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 50 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน | 52 |
| ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน | 63 |
| 4 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 68 |
| สรุปผลการวิจัย | 68 |
| อภิปรายผล..... | 70 |
| ข้อเสนอแนะ | 72 |
| บรรณานุกรม | 74 |
| ภาคผนวก | 77 |
| ภาคผนวก ก..... | 78 |
| ภาคผนวก ข..... | 83 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 86 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 2-1 | เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 24 |
| 2-2 | เปรียบเทียบตัวแปรอิสระกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 40 |
| 2-3 | สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน..... 43 |
| 2-4 | อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ..... 44 |
| 4-1 | จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 50 |
| 4-2 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านความมั่นคงปลอดภัย..... 52 |
| 4-3 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 53 |
| 4-4 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร 54 |
| 4-5 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านค่าจ้าง..... 55 |
| 4-6 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านลักษณะของงานที่ทำงาน 56 |
| 4-7 | จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านการบังคับบัญชา..... 57 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านลักษณะทางสังคม | 58 |
| 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านการติดต่อสื่อสาร..... | 59 |
| 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านสภาพการทำงาน | 60 |
| 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ | 61 |
| 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน โดยภาพรวม . | 62 |
| 4-13 การเปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน..... | 63 |
| 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสนจำแนกตามอายุ..... | 63 |
| 4-15 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามระดับการศึกษา | 64 |
| 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามรายได้..... | 65 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4-17 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน | 65 |
| 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน | 66 |
| 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 67 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| 2-1 ความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ชั้น | 19 |
| 2-2 โครงสร้างการบริหารสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล | 29 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวมากขึ้น เนื่องด้วยการท่องเที่ยว นำรายได้เข้ามาสู่ประเทศมีแนวโน้มมากขึ้นทุก ๆ ปี อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการหมุนเวียนและเป็นการกระจายรายได้ จึงถือได้ว่าเป็นการพัฒนาและยกระดับความเจริญและการเป็นอยู่ของคนภายในท้องถิ่น จึงทำให้การท่องเที่ยวมีความสำคัญอยู่ในระดับต้นของประเทศก็ว่าได้ อีกทั้งประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสวยงามและดึงดูดใจนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นความสมบูรณ์ธรรมชาติทางทะเลหรือแม้แต่ความสมบูรณ์ธรรมชาติป่าไม้ จึงเป็นตัวเลือกที่น่าสนใจไม่น้อยสำหรับนักท่องเที่ยวต่างชาติหรือแม้แต่นักท่องเที่ยวชาวไทย หนึ่งในปัจจัยที่เป็นส่วนช่วยทำให้นักท่องเที่ยวมีการตัดสินใจที่จะเข้ามาใช้บริการในองค์กรที่รับผิดชอบต่อสถานที่นั้นก็คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เพราะถ้าหากว่าเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ มีการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ก็จะส่งผลทำให้นักท่องเที่ยวไม่เกิดความพึงพอใจหรือมีความพึงพอใจที่ต่างกันออกไป (สุพิชชา ทิพย์กัณฑ์, 2551)

การที่นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจและมีความประทับใจในสถานที่ท่องเที่ยว จะทำให้เกิดการกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ ซึ่งความประทับใจในการเดินทางมาท่องเที่ยวนั้นจะเกิดขึ้นได้ย่อมมีองค์ประกอบด้วยกันหลายประการ อาทิเช่น ความสวยงามของสถานที่ท่องเที่ยว ความสะดวกสบายในการเดินทางมาท่องเที่ยว ความหลากหลายของทรัพยากรด้านการท่องเที่ยว การบริการของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งทุก ๆ องค์ประกอบล้วนแต่มีความสำคัญต่อตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ในปัจจุบันสถานที่ท่องเที่ยวใหม่เกิดขึ้นอย่างมากมาย มีความสวยงาม ความน่าสนใจท่องเที่ยวไม่แพ้กัน เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการในสถานที่ท่องเที่ยวจึงมีความสำคัญมากที่จะเป็นตัวส่งเสริมให้ผู้ที่มาท่องเที่ยวมีความประทับใจ สถานที่ประกอบการท่องเที่ยวทุก ๆ แห่งในปัจจุบันให้ความสนใจกับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ให้บริการเป็นอย่างมาก ต่างพยายามที่จะสร้างเจ้าหน้าที่ที่ดี สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมจะได้ประสิทธิภาพในการทำงานตามมาด้วยเช่นกัน

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก เพราะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง หน่วยงานไหน

ที่ประสบความสำเร็จเรื่องการจัดการกับเจ้าหน้าที่ถือว่าประสบความสำเร็จไปกว่าครึ่งหนึ่ง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจจะเกิดจาก การได้รับคำชมเชยจากความสำเร็จของงาน ผลตอบแทนในด้านเงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตามจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อย เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการที่ปัจจัยต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองความต้องการมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝัง ให้มีขึ้นในองค์กรของตน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจ หรือเป็นหัวใจของการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่มาของความร่วมมือร่วมใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ เหล่านั้นทำงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ญาดา พงศบริพัตร, 2543)

พิพิธภัณฑสถานและสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม ถือเป็นสถานที่ท่องเที่ยวอีกแห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับความนิยมในการเดินทางมาท่องเที่ยว พิพิธภัณฑสถานและสถานเลี้ยงสัตว์ น้ำเค็มจัดตั้งโดยมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเปิดให้ประชาชนเข้ามาท่องเที่ยวและศึกษาเกี่ยวกับสัตว์ น้ำเค็ม ต่อมาทางรัฐบาลญี่ปุ่น ได้ให้ความช่วยเหลือแบบให้เปล่าในการพัฒนารวมทั้งขยายและ จัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ทางทะเลขึ้น เมื่อสร้างแล้วเสร็จ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราช ดำเนินทรงกระทำพิธีเปิดศูนย์วิทยาศาสตร์ทางทะเล เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2527 จากนั้นศูนย์ วิทยาศาสตร์ทางทะเล ได้จัดทำโครงการเพื่อยกฐานะเป็นสถาบัน และได้รับอนุมัติให้เป็นสถาบัน วิทยาศาสตร์ทางทะเล เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2528 (สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าความพึงพอใจ ของเจ้าหน้าที่มีส่วนสำคัญในการที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา ปรับใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติ ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

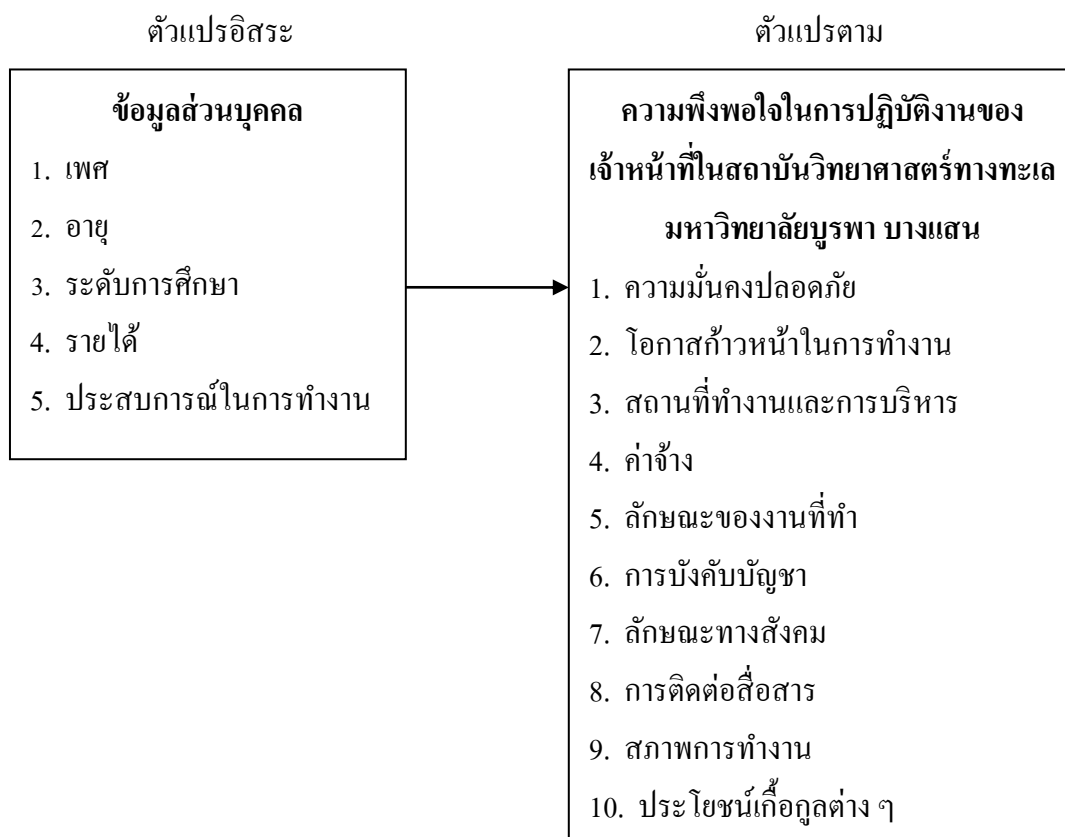
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสนจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์
2. ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์
4. ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้โดยได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Gilmer (1971) มาใช้ในการสร้างแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงระดับพิพธิภัณฑ์สัตว์และสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 10 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 2.3 สถานที่ทำงานและการบริหาร
 - 2.4 ค่าจ้าง
 - 2.5 ลักษณะของงานที่ทำ
 - 2.6 การบังคับบัญชา
 - 2.7 ลักษณะทางสังคม
 - 2.8 การติดต่อสื่อสาร
 - 2.9 สภาพการทำงาน
 - 2.10 ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ที่สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนสิงหาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลา 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา งานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างปฏิบัติงานและองค์กรมีความมั่นคง และมีงานให้ทำตลอดไป

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง องค์กรสนับสนุนมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี และส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

สถานที่ทำงานและการบริหาร หมายถึง อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบาย นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่ครอบคลุมชัดเจน

และการควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าจ้าง หมายถึง การจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาคกับพนักงานทุกคน ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงานและค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ และเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

การบังคับบัญชา หมายถึง ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการทำงานมีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่านสามารถปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้อยคลึงกับตน

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ท่านได้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ได้รับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กร และได้รับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา

สภาพการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานครบครัน

ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์กรมีเบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล

สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับการพัฒนามาจาก พิพิธภัณฑสัตว์และสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2512 โดยคณะอาจารย์ภาควิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปัจจุบันมีที่ตั้งอยู่ที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยาม และเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อ งานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มี นักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือ ระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ ปฏิบัติอยู่

Strauss and Sayles (1980) กล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ

Feldman and Arnold (1983) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

แพรพรรณ ทูลธรรม (2546) สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาในด้านบวกหรือลบ ได้นั้นจะมีความสัมพันธ์กับการที่คน ๆ นั้นได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่งและความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือจุดหมายนั้น ๆ ไม่ได้ได้รับการตอบสนอง

นงนุช เอี่ยมสวัสดิ์ (2547) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญของนักการตลาดทำให้งานสำเร็จ ทำให้ตั้งใจทำงาน ขยัน มีความรับผิดชอบ เสียสละ มีความร่วมมือ และสมานสามัคคีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน การยอมรับจากผู้อื่น การปฏิบัติของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงาน เงินเดือน ผลตอบแทน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน

จิตติกา ขาวอ่อน (2547) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานสำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะ

เกื้อหนุนให้สมาชิกขององค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใด หากสามารถ จัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงาน ย่อมตกต่ำผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้งานขาดความมีประสิทธิภาพลงได้

ด้วยเหตุนี้จึงเห็น ได้ชัดเจนว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งมักพบ เห็นอยู่เสมอว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะคิดปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น เสมอ เป็นต้นว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานด้วยความสนุกสนาน งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น แสดงถึงความอดุสาหะ วิริยะ ในการทำงานไปอภิกยาวนาน ตรงกันข้ามกับผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจ ในงานที่ทำ จะมีส่วนทำให้เกิดผลในทางตรงกันข้ามเช่นกัน คือ การปฏิบัติงานจะเสื่อมลง งานจะ ดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไประดับการปฏิบัติงาน จะต่ำลง การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที เช่นนี้เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน มักจะขาดความภักดีต่อองค์กร และยอมผันแปรควบคู่ไปกับความพึงพอใจในงานที่ทำด้วย

บุญช่วย ไชยเมืองชื่น (2548) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดได้จากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึก ในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับ การตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง เขาจะ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความ อดุสาหพยายามแต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ก็จะทำให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความ

กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจกันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็คือบุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงานดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั่นเอง ซึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงไว้

Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. ความสำเร็จในการทำงาน
3. ความก้าวหน้า
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. เงินเดือน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. การนิเทศงาน

Locke (1976) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้มี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้งาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความแปลกของงาน โอกาสการเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับด้วยความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
 4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงานและความเชื่อถือในผลงาน
 5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ การให้สวัสดิการ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างเวลาพักผ่อน
 6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพักเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคาร สถานที่ทำงาน
 7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น ไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
 8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
 9. องค์กรและการบริหารงาน (Company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร
- Dessler (1983) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา
 2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน แบบของผู้นำ ระบบการให้ค่าตอบแทน นโยบายของหน่วยงาน และกลุ่มผู้ร่วมงาน
 3. ผู้บริหารกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ฉันทธา กริทธิธู (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล
 - 1.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้
 - 1.1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเล่มจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ปัญหากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชื้อชาติในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำพบว่ามักจะมีความเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายเล่ม พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายเล่ม พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงานความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัย พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางกรงานที่มีฐานะทางวิชาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วยทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไรและรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

3. ปัจจัยการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Lifelong employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด ก็จะทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานให้สำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไรข่าวสาร

จากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ดังนั้น ปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และกำหนดให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจได้ โดยผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่มีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

- ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's theory)

Herzberg et al. (1959) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้ โดยเฮร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับ

เรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของการงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเฮอรัชเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกรักภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

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 โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสพกับความสำเร็จ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

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 ชั่วโงมการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น

อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของคนคนนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคนปัจจัยจำจน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจำจนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยจำจนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยจำจนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงาน ที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญของเฮอริชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

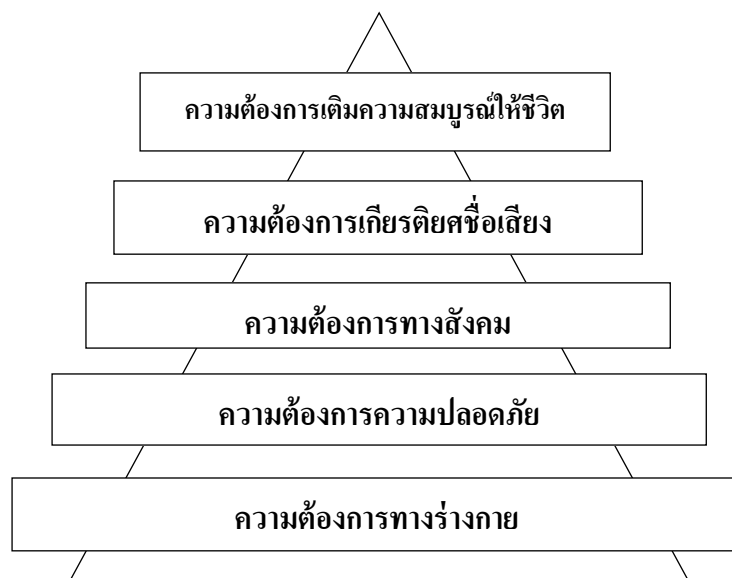
ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อเสนอแนะที่

ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต

- ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's need hierarchy)

Maslow (1954) ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจนักจิตวิทยาชื่อ Maslow มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด Maslow แบ่งออกได้ 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety needs or security needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization)



ภาพที่ 2-1 ความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ชั้น (Maslow's hierarchy of needs)

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการเป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ โดยได้อธิบายเรื่องความต้องการซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์มากที่สุดซึ่งกำหนดไว้เป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้

มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้วมนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวคนอันแท้จริงของตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการขั้นอื่น ๆ มาแล้ว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow แสดงถึงความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายก่อนแล้วจะเกิดความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งมี การพัฒนาเป็นไปตามลำดับขั้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานสู่ความต้องการระดับสูง คือในขณะที่ความต้องการทางร่างกายยังมีอยู่มากบุคคลจะปฏิบัติตนเพียงเพื่อมุ่งสนองความต้องการของตนเองก่อน

- ทฤษฎีจูงใจของ Barnard

Barnard (1972) กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทน รางวัล

ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิ่งที่มีความจำเป็นทางกายเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal non material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างกันไปจากคนอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ ส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable physical conditions) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างกันไปจากคนอื่น ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกรักพอใจที่ได้ทำงาน อย่างเต็มที่การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการได้แสดงความภักดี ต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ อันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพัน พื่อใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคน (Adaptation of habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละคน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (The opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงาน ทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นกำลังสำคัญคนหนึ่งของ หน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมีรู้สึก เท่าเทียมกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The condition of communication) หมายถึง ความพึงพอใจ ของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันอันท์มิตร มีหลักประกันและความมั่นคงในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ด้านองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรทราบว่าคุณลักษณะในองค์กรของตนต้องการสิ่งใด เพราะถ้า

องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจของพนักงานนั้นจะเป็นสิ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

- ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Gilmer

Gilmer (1971) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ทศนคติ ของบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา Gilmer ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนักสถานะที่มีความปลอดภัย ไร้กังวล อยู่ในสถานะที่ไม่มีอันตรายและได้รับการป้องกันจากภัยอันตรายทั้งที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือบังเอิญ เช่น ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ย่อมเกิดขึ้นโดยมีระบบป้องกันหลายระดับ เพื่อปกป้องผู้นำประเทศ ทรัพย์สิน ทรัพยากร และประชาชนของประเทศ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการมีโอกาสนก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนั้นรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยัง หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ ของเขา

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน และการดำเนินการของหน่วยงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้ อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และผู้ทำโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขา มากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล ปัจจัยที่คนงานตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ก็คงหนีไม่พ้นเรื่องของเงินเดือนแน่นอน ใครที่เสนอเงินเดือนได้สูงกว่า ก็น่าจะได้เปรียบ สิ่งที่บริษัทจะต้องทำก็คือ การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน และอัตราแรกจ้างสำหรับพนักงาน โดยจะต้องเทียบเคียงกับธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน หรือที่แข่งขันกัน

เพื่อให้เราอยู่ในแนวหน้า และอยู่ในระดับเดียวกับคู่แข่งนั่นเอง แต่ถ้าเงินเดือนเสนอเท่ากัน ปัจจัยที่คนจะใช้ในการตัดสินใจต่อก็คือ ความมั่นคงในงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็มักจะเกิดความพึงพอใจ ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทายใจ ให้ปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา (Commanding) ได้แก่ เทคนิควิธีการและความสามารถในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพลักษณะของการติดต่อสื่อสาร ทั้งภาวะภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่าง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ สวัสดิการ ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ผลตอบแทนด้านสันตนาการ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ ฌุงาน ประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อสร้างความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่อการตอบสนองในความมั่นคง ปลอดภัย และสวัสดิการพื้นฐานที่ผู้ทำงานคาดหวัง

เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามรายละเอียดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการแต่ละคนได้ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

| Herzberg (1959) ทฤษฎี 2 ปัจจัย | Maslow (1954) ทฤษฎีความต้องการ | Barnard (1972) ทฤษฎีจุดใจ | Gilmer (1971) ทฤษฎีความพึงพอใจ |
|--|---|---|-----------------------------------|
| ปัจจัยจุดใจ | 1. ความต้องการด้านร่างกาย | 1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ | 1. ความมั่นคงปลอดภัย |
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | 2. ความต้องการความปลอดภัย | 2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ | 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน |
| 2. การยอมรับนับถือ | 3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) | 3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา | 3. สถานที่ทำงานและการบริหาร |
| 3. ลักษณะของงาน | 4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น | 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ | 4. ค่าจ้าง |
| 4. ความรับผิดชอบ | 5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง | 5. ความดึงดูดใจทางสังคม | 5. ลักษณะของงานที่ทำ |
| 5. ความก้าวหน้า | | 6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ | 6. การบังคับบัญชา |
| 6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองปัจจัยค่าจ้าง | | 7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง | 7. ลักษณะทางสังคม |
| 1. นโยบายและการบริหารงาน | | 8. สภาพการอยู่ร่วมกัน | 8. การติดต่อสื่อสาร |
| 2. การปกครองบังคับบัญชา | | | 9. สภาพการทำงาน |
| 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | 10. ประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ |
| 4. สภาพการปฏิบัติงาน | | | |
| 5. เงินเดือน | | | |
| 6. ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน | | | |

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

| Herzberg (1959) ทฤษฎี 2 ปัจจัย | Maslow (1954) ทฤษฎีความต้องการ | Barnard (1972) ทฤษฎีจูงใจ | Gilmer (1971) ทฤษฎีความพึงพอใจ |
|--|-----------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว | | | |
| 8. ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | |
| 9. สถานภาพของอาชีพ | | | |
| 10. ความมั่นคง ปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน | | | |

จากตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Gilmer (1971) ในการสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน โดยมีรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก สถานะที่มีความปลอดภัย ไร้กังวล อยู่ในสถานะที่ไม่มีอันตรายและได้รับการป้องกันจากภัยอันตรายทั้งที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือบังเอิญ เช่น ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ย่อมเกิดขึ้นโดยมีระบบป้องกันหลายระดับ เพื่อปกป้องผู้นำประเทศ ทรัพย์สิน ทรัพยากร และประชาชนของประเทศ

สรุปได้ว่าความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนั้นรวมถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยัง หมายถึง

การที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพ ของเขา
สรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
การมีโอกาก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
ในงานที่ท่านทำอยู่

3. สถานที่ทำงานและการบริหาร (Company and management) ได้แก่ ความพอใจ
ต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน และการดำเนินการของหน่วยงาน บรรยากาศและ
สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์
ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้
อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไป
ในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าสถานที่ทำงานและการบริหาร หมายถึง ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียง
ของหน่วยงาน และการดำเนินการของหน่วยงาน ลักษณะการจัด โครงสร้างขององค์การ
การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา ยิ่งกว่าคนงานหญิง
และผู้ทำโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขา มากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล
ปัจจัยที่คนงานตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ก็คงหนีไม่พ้นเรื่องของเงินเดือนแน่นอน ใครที่เสนอ
เงินเดือนได้สูงกว่า ก็น่าจะได้เปรียบ สิ่งที่บริษัทจะต้องทำก็คือ การกำหนดโครงสร้างเงินเดือน และ
อัตราแรกจ้างสำหรับพนักงาน โดยจะต้องเทียบเคียงกับธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน หรือที่แข่งขันกัน
เพื่อให้เราอยู่ในแนวหน้า และอยู่ในระดับเดียวกันกับคู่แข่งนั่นเอง แต่ถ้าเงินเดือนเสนอเท่ากัน
ปัจจัยที่คนจะใช้ในการตัดสินใจต่อก็คือ ความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่าค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่อง
ของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาคกับ
พนักงานทุกคน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความ
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็คงจะเกิด
ความพึงพอใจ ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ งานที่สร้างสรรค์
เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานท้าทายใจ ให้ปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระ
ในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานที่ตรงตาม
ความต้องการและความถนัดก็คงจะเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การบังคับบัญชา (Commanding) ได้แก่ เทคนิควิธีการและความสามารถในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงานตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

สรุปได้ว่า หมายถึง เทคนิควิธีการและความสามารถในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดหากถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพลักษณะของการติดต่อสื่อสาร ทั้งภาวะภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้องความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สภาพลักษณะของการติดต่อสื่อสาร ทั้งภาวะภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่าง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ใกล้เคียง มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

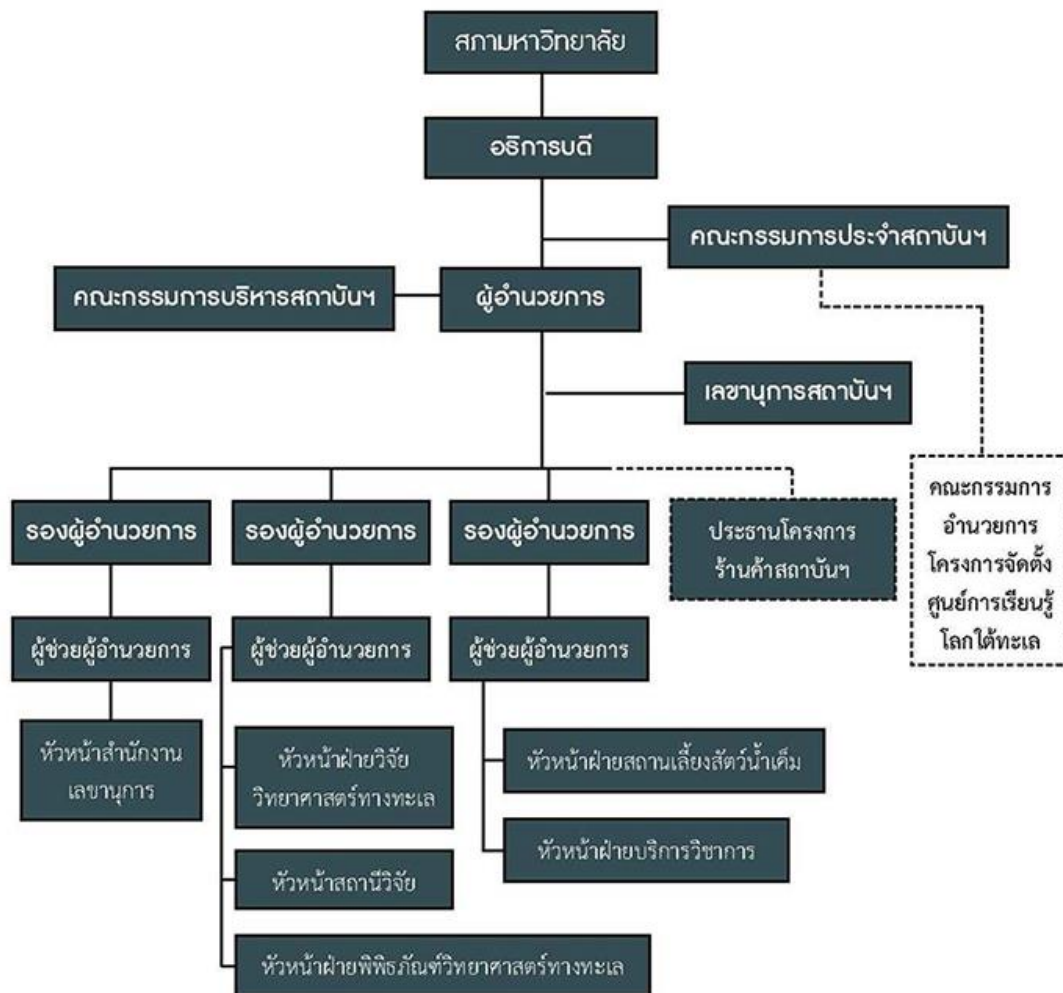
สรุปได้ว่า สภาพการทำงาน หมายถึง ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายอย่าง ที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ สวัสดิการ ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ผลตอบแทนด้านสันตินาการ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ ฌาน ประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อสร้างความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นนอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ หมายถึง เงินบำเหน็จบำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการต่าง ๆ สวัสดิการ ที่พักอาศัย

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา

โครงสร้างการบริหารสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล

มหาวิทยาลัยบูรพาได้จัดตั้ง “พิพิธภัณฑ์สัตว์และสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม” ขึ้น ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2512 โดยคณะอาจารย์ภาควิชาชีววิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสนเดิม) และนิสิตอีกจำนวนหนึ่ง โดย ดร.บุญถิ่น อัตถากร อดีตอธิบดีกรมการฝึกหัดครูและอดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้สนับสนุนการดำเนินโครงการดังกล่าว เพื่อเปิดให้นักท่องเที่ยวที่สนใจเข้าชมพิพิธภัณฑ์สัตว์และสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็มได้อย่างไม่เป็นทางการตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2513 และในวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2519

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้กราบทูลเชิญสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ทรงประกอบพิธีเปิดพิพิธภัณฑสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม พิพิธภัณฑสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม ได้รับการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับจนไม่สามารถขยายออกไปได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากตัวอาคารมีขนาดจำกัดและไม่ได้ออกแบบไว้สำหรับกรณีโดยตรง เพื่อเป็นการขยายกิจการของพิพิธภัณฑสถานเลี้ยงสัตว์น้ำเค็มให้กว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าเดิมทางมหาวิทยาลัยโดยการนำของ ดร.ทวี หอมขงและคณะ ได้จัดทำโครงการขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่น เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2523 รัฐบาลญี่ปุ่น ได้ให้ความช่วยเหลือแบบให้เปล่าในการจัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ทางทะเลเป็นมูลค่า 230 ล้านบาท โดยเริ่มก่อสร้างในวันที่ 1 ธันวาคม 2524 ณ บริเวณด้านหน้าของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ในเนื้อที่ประมาณ 30 ไร่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาเสด็จทรงวางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2525 การก่อสร้างแล้วเสร็จ และมีพิธีมอบให้แก่มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2526

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินทรงกระทำพิธีเปิดศูนย์วิทยาศาสตร์ทางทะเล เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2527 จากนั้นศูนย์วิทยาศาสตร์ทางทะเลได้จัดทำโครงการเพื่อยกฐานะเป็นสถาบัน และได้รับอนุมัติให้เป็นสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2528 (สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนารัตน์ โปธารศ (2548) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสินการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสิน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสินผู้ศึกษาใช้พนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ จำนวน 181 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสิน อยู่ในระดับพึงพอใจ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ

อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน แต่ผลการศึกษาด้านอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มลเหตุจูงใจในการเข้าทำงาน แต่ผลการศึกษาด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและมลเหตุจูงใจในการเข้าทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และมลเหตุจูงใจในการเข้าทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) การศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย มีความมุ่งหมายหลักเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเทศบาลตำบล จำนวน 25 แห่ง ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 365 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยและใช้การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในระดับมากในทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาลตำบลส่งผลให้พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาลตำบลส่งผลให้พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ชาติรี เสาให้สุภณีย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหาร เขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการปฏิบัติงานของศูนย์บริหารเขตนครหลวง จำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และลักษณะการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานด้านช่างและด้านอื่น ๆ สังกัดศูนย์บริหาร เขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 217 คน เครื่องมือที่

ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหาร เขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์และการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฉันทฐา กริทธิธู (2550) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 สาขาวิชาการและสาขาสันนิษฐานวิชาการ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .924 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 25-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

4. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สุภาณี จินดาหลวง (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน จำนวน 143 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากปัจจัยเกื้อหนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านในปัจจัยจูงใจ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงาน รับจ้างทั่วไป ส่วนรายด้านในปัจจัยเกื้อหนุน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี มีความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่า 6 ปี ขึ้นไป

ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ศึกษาพฤติกรรมของพนักงาน ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย จำนวน 200 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Chi-square สถิติ t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance (One-way ANOVA))

ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี ขึ้นไป และเงินเดือน 15,000-20,000 บาท และเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน โดยส่วนใหญ่แล้วให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กรเป็นบางครั้ง มาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1-2 ครั้งต่อเดือน ลาพักร้อนและลาิจ โดยเฉลี่ย 1-5 ครั้งต่อปี วันศุกร์เป็นวันที่มีความสุขในการทำงาน และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขณะปัจจุบัน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล เอกสารเป็นระบบ สะดวกและง่ายต่อการค้นคว้าการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ไม่มีต่อพฤติกรรมทุกด้าน ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นยังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในทุกๆด้านไม่ต่างกัน เนื่องจากค่านัยสำคัญที่ได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 ตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวม

ข้อมูลคือ ใช้แบบสอบถามผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 73.7 อายุของพนักงานส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.2 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.3 ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24.2 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 ซึ่งการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า ด้านที่มุ่งใจมากที่สุดคือด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบ การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านค้ำจุน ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมาคือด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานของบุคลากรในบริษัทอยู่ในระดับพึงพอใจมากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความสำเร็จ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ

สันติ โกเศชโยธิน (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วน โยธาในจังหวัดสระบุรี งานวิจัยนี้สำรวจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา และการออกแบบแบบสอบถาม โดยกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ทำการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดส่วนโยธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีจำนวน 77 แห่ง ประกอบไปด้วยบุคลากรตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 215 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาผลการศึกษพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของ

ผู้บริหารองค์กรในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วน โยธาต่อไป

กิตติภักดิ์ ราชวนจร (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู
เทศบาลสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดกองการศึกษา
เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้าน (2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา
จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิมและรายได้ต่อเดือน
(3) รวบรวมข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานครูเทศบาล สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา
ปีการศึกษา 2554 จำนวน 141 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. พนักงานครูเทศบาล สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า
พนักงานครูเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมในระดับมาก
ส่วนปัจจัยค่าจูงพนักงานครูเทศบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ในระดับปานกลาง

2. พนักงานครูเทศบาล สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา
ที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิมและรายได้ต่อเดือน ต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. พนักงานครูเทศบาล สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา
ได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจ ที่มีความถี่
สูงสุด 3 อันดับแรก คือ (1) ควรมีการเสริมแรง มีแรงจูงใจที่เหมาะสม (2) ควรให้บุคลากรได้มี
โอกาสมีความก้าวหน้า และ (3) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ
และข้อเสนอแนะในปัจจัยค่าจูงใจ ที่มีความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบ
ด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ทัวถึง และชัดเจน รองลงมาคือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์
ให้ความเป็นกันเองและควรปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้เอื้อต่อการ
เรียนรู้

สุธานีษฐ์ นุกูลอึ้งอารี (2555) การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่” จากกลุ่ม ประชากร จำนวน 360 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความ คิดเห็นที่มีความพึงพอใจใน การทำงาน และคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบแบบที (t-test) และ แบบ One-way ANOVA

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับ ปานกลาง ยกเว้น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงาน มีความพึงพอใจ ใน การทำงานอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและ การบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก
3. พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่

ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยจำแนก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานที่การทำงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ และ (3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ ต่อไป พร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้นเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมีมาตรวัดแบบ Likert แบ่งจำนวนได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97 กลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวนรวมทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100.00 มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1-2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 25-35 ปี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด และกลุ่มอายุ 36-46 ปี

มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มระดับการศึกษา ปวช. และกลุ่มระดับการศึกษาปวศ. มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด จำแนกตามสถานที่ที่ทำงาน พบว่า กลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) และกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์โรงเรียนระยองพาณิชย์) มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนกลุ่มวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์โรงเรียนภูเก็ตเทคโนโลยี) มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด จำแนกตามสายการปฏิบัติงานพบว่า สายอาจารย์ มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด และสายสนับสนุน มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า กลุ่มน้อยกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด กลุ่ม 1-2 ปี และกลุ่ม 3-4 ปี มีความพึงพอใจด้านการให้การยอมรับนับถือมากที่สุด และกลุ่มมากกว่า 4 ปี มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด

3. แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น คือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น ควรปรับปรุงสถานที่จอดรถให้มีร่มเงาและหลังคา ควรปรับปรุงเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหลักกับศูนย์ ควรมีการจัดสัมมนา/ การท่องเที่ยวนอกสถานที่ให้กับบุคลากร ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการสอน/ การทำงาน เช่น ไมโครโฟน โปรเจ็คเตอร์ คอมพิวเตอร์ และควรมีการปรับปรุงในเรื่องสุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรอิสระกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| ตัวแปร | ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย | ชื่อเรื่อง | ผลการวิจัย |
|--------|----------------------------|---|--|
| เพศ | อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) | ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครศรีธรรมราช | เพศที่แตกต่างกันของพนักงาน เทศบาลตำบลส่งผลให้ พนักงานมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน |
| เพศ | ณัฐา กริหิรัญ (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ | พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน |
| เพศ | สุภาณี จินดาหลวง (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน | เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน |
| อายุ | อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) | ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครศรีธรรมราช | อายุที่แตกต่างกันของพนักงาน เทศบาลตำบลส่งผลให้ พนักงานมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน |
| อายุ | ณัฐา กริหิรัญ (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ | พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน |
| อายุ | สุภาณี จินดาหลวง (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน | อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน |

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

| ตัวแปร | ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย | ชื่อเรื่อง | ผลการวิจัย |
|----------|-----------------------------|---|---|
| การศึกษา | อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) | ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครศรีธรรมราช | การศึกษาที่แตกต่างกันของ พนักงานเทศบาลตำบลส่งผล ให้พนักงานมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน |
| การศึกษา | ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ | พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน |
| การศึกษา | สุภาณี จินดาหลวง (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน | ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน |
| รายได้ | อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) | ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครศรีธรรมราช | รายได้ที่แตกต่างกันของ พนักงานเทศบาลตำบลส่งผล ให้พนักงานมีความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน |
| รายได้ | สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) | ความพึงพอใจในงานของ พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณี พนักงานบริษัท การบินไทย สำนักงานใหญ่ | พนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจการ ทำงานที่แตกต่างกัน |
| รายได้ | กิตติภักดิ์ ไร่จวนจร (2554) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัด สงขลา | รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน |

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

| ตัวแปร | ชื่อผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย | ชื่อเรื่อง | ผลการวิจัย |
|----------------|-------------------------------|---|---|
| ประสพ การณ์ | อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) | ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลใน จังหวัดนครศรีธรรมราช | พนักงานที่มีประสพการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกัน มีความ พึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน |
| ประสพ การณ์ | ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ | พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒต่างกัน มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน |
| ประสพ การณ์ | กิตติภักดิ์ รำจวนจร (2554) | ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัด สงขลา | ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน |

ตารางที่ 2-3 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

| ผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย | ตัวแปรอิสระ | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|------|----------|--------|-------------|------------|--------------------|-----------|-----------------|-----------|
| | เพศ | อายุ | การศึกษา | รายได้ | สถานภาพสมรส | ตำแหน่งงาน | การเลื่อนเงินเดือน | ลักษณะงาน | ประสบการณ์ทำงาน | ภูมิลำเนา |
| ชนารัญช์ โปธารส (2548) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | |
| อนุศักดิ์ ชุ่มใจ (2548) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| ชาติรี เส้าให้สกุณีย์ (2550) | | | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | |
| ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | |
| สุภาณี จินดาหลวง (2550) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| สันติ โกเศชโยธิน (2554) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | |
| กิตติภักดิ์ รำจวนจร (2554) | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ |
| สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | |

จากตารางที่ 2-3 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ซึ่งพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นใช้ตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 10 ตัว ซึ่งในการทำวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีงานวิจัยอ้างอิงดังนี้

ตารางที่ 2-4 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ

| ตัวแปร | แหล่งที่มา |
|--------------------------|--|
| เพศ | ชนารัญช์ โปธารส (2548) อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) สุภาณี จินดาหลวง (2550) เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) สันติ โกเศโยชิน (2554) กิตติภักดิ์ ร้าจวนจร (2554) สุธานีธี นุกูลอึ้งอารี (2555) ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) |
| อายุ | ชนารัญช์ โปธารส (2548) อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) สุภาณี จินดาหลวง (2550) เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) สันติ โกเศโยชิน (2554) สุธานีธี นุกูลอึ้งอารี (2555) ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) |
| ระดับ การศึกษา | ชนารัญช์ โปธารส (2548) อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ชาติรี เส้าให้สกุณีย์ (2550) ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) สุภาณี จินดาหลวง (2550) เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) สันติ โกเศโยชิน (2554) ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) |
| รายได้ | ชนารัญช์ โปธารส (2548) อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) กิตติภักดิ์ ร้าจวนจร (2554) สุธานีธี นุกูลอึ้งอารี (2555) |
| ประสบการณ์ ในการทำงาน | อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ชาติรี เส้าให้สกุณีย์ (2550) ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) สุภาณี จินดาหลวง (2550) เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) กิตติภักดิ์ ร้าจวนจร (2554) สุธานีธี นุกูลอึ้งอารี (2555) ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) |

จากตารางที่ 2-4 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่มีการนำมาศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรดังกล่าวมาพิจารณาประกอบในการใช้ตัวแปรอิสระของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำนวน 310 คน (สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ .95% ความคลาดเคลื่อน .05% แทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = บุคลากร 310 คน

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 5%

$$n = \frac{310}{1 + (310 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{310}{1 + 0.775}$$

$$n = 174.64$$

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึง ความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่ายซึ่งใช้วิธีการจับสลากรายชื่อจากทะเบียนรายชื่อบุคลากรของสถาบัน จนครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ตามเกณฑ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Gilmer (1971) ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด (Close ended question) จำนวน 30 ข้อ โดยแต่ละคำถามจะมีระดับความพึงพอใจ 4 ระดับ ได้แก่

| | | |
|-------------------|-----|---------|
| พึงพอใจมากที่สุด | ให้ | 4 คะแนน |
| พึงพอใจมาก | ให้ | 3 คะแนน |
| พึงพอใจน้อย | ให้ | 2 คะแนน |
| พึงพอใจน้อยที่สุด | ให้ | 1 คะแนน |

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน และตรวจสอบเนื้อหา และแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์พรเทพ นามกร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำศูนย์การศึกษาจันทบุรี

3.3 อาจารย์จุฑามาศ พรหมอินทร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .90 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ จากวิทยาลัยการบริการรัฐกิจศูนย์จันทบุรี ถึงผู้อำนวยการสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ที่เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 175 ชุด โดยมีแบบสอบถามได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 175 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 พึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 พึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 พึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำนวน 175 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 63 | 36.00 |
| หญิง | 112 | 64.00 |
| รวม | 175 | 100.00 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 20 ปี | 38 | 21.71 |
| 20 ปี-30 ปี | 36 | 20.57 |
| 31 ปี-40 ปี | 48 | 27.43 |
| 41 ปี-50 ปี | 45 | 25.71 |
| 51 ปี-60 ปี | 8 | 4.57 |
| รวม | 175 | 100.00 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษา | 37 | 21.14 |
| มัธยมปลายหรือเทียบเท่า | 33 | 18.86 |
| ปริญญาตรี | 85 | 48.57 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 20 | 11.43 |
| รวม | 175 | 100.00 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 18 | 13.71 |
| 10,000 บาทขึ้นไป-20,000 บาท | 45 | 50.29 |
| 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท | 88 | 25.71 |
| 30,001 บาทขึ้นไป | 24 | 10.29 |
| รวม | 83 | 100 |

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------|------------|--------|
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 3 ปี | 91 | 52.00 |
| 3 ปีขึ้นไป-6 ปี | 36 | 20.57 |
| 7 ปีขึ้นไป-10 ปี | 35 | 20.00 |
| 10 ปีขึ้นไป | 13 | 7.43 |
| รวม | 175 | 100.00 |

จากตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.43 รองลงมาอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.71 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.71 มีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.57 และสุดท้ายมีอายุ 51 ปีขึ้นไป-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.57 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 21.14 จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 18.86 และสุดท้ายจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.43 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.29 รองลงมา มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.71 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.71 และสุดท้ายมีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.29 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงนามีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.57 ประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.43

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

ตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

| ด้านความมั่นคงปลอดภัย | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา | 77 (44.00) | 60 (34.28) | 33 (18.86) | 5 (2.86) | 3.19 | 0.84 | มาก | 2 |
| 2. งานที่ท่านทำมีความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สิน ใน ระหว่างปฏิบัติงาน | 67 (38.29) | 78 (44.57) | 30 (17.14) | - | 3.21 | 0.72 | มาก | 1 |
| 3. องค์กรมีความมั่นคง และมี งานให้ท่านทำตลอดไป | 53 (30.29) | 70 (40.00) | 39 (22.29) | 13 (7.43) | 2.93 | 0.91 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 3.11 | 0.78 | มาก | |

จากตารางที่ 4-2 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องงานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อชีวิต
และทรัพย์สิน ในระหว่างปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.72$) เป็นอันดับแรก
รองลงมาเรื่องท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.84$)
และสุดท้ายเรื่ององค์กรมีความมั่นคง และมีงานให้ท่านทำตลอดไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$,
 $SD = 0.91$)

ตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

| ด้านโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|------------------|----------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. องค์กรสนับสนุนให้ พนักงานมีความก้าวหน้าในการ ทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม | 34 (19.43) | 101 (57.71) | 35 (20.00) | 5 (2.86) | 2.94 | 0.71 | มาก | 2 |
| 2. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่อง ชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี | 29 (16.57) | 107 (61.14) | 31 (7.71) | 8 (4.57) | 2.90 | 0.72 | มาก | 3 |
| 3. ส่งเสริมสนับสนุนพนักงาน ให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรม ให้เรียนรู้งานมากขึ้น | 29 (16.57) | 110 (62.86) | 32 (18.29) | 4 (2.29) | 2.94 | 0.66 | มาก | 1 |
| ภาพรวม | | | | | 2.92 | 0.64 | มาก | |

จากตารางที่ 4-3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษา
ต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.66$) เป็นอันดับแรก
รองลงมาเรื่ององค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือนอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.71$) และสุดท้ายเรื่องให้บำเหน็จรางวัล
แก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.90$,
 $SD = 0.72$)

ตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร

| ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------|----------------|---------------|-------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. อาคารสถานที่ | | | | | | | | |
| ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบาย | 53 (30.29) | 93 (53.14) | 29 (16.57) | - | 3.14 | 0.67 | มาก | 3 |
| 2. นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน | 76 (43.43) | 96 (54.86) | 3 (1.71) | - | 3.42 | 0.53 | มากที่สุด | 1 |
| 3. การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ | 44 (25.14) | 118 (67.43) | 12 (6.86) | 1 (0.57) | 3.17 | 0.56 | มาก | 2 |
| | ภาพรวม | | | | 3.24 | 0.50 | มาก | |

จากตารางที่ 4-4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องนโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.53$) เป็นอันดับแรก รองลงมา เรื่องการควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.56$) และอันดับสุดท้ายเรื่องอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.67$)

ตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านค่าจ้าง

| ด้านค่าจ้าง | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. การจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เสมอภาคกับพนักงานทุกคน | 35 (20.00) | 59 (33.71) | 43 (24.57) | 38 (21.71) | 2.52 | 1.04 | มาก | 3 |
| 2. ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน | 27 (15.43) | 99 (56.57) | 34 (19.43) | 15 (8.57) | 2.79 | 0.81 | มาก | 1 |
| 3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพใน ปัจจุบัน | 25 (14.29) | 93 (53.14) | 43 (24.57) | 14 (8.00) | 2.74 | 0.80 | มาก | 2 |
| ภาพรวม | | | | | 2.68 | 0.81 | มาก | |

จากตารางที่ 4-5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้านค่าจ้าง พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.81$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม
กับความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 0.81$) เป็นอันดับแรก
รองลงมาเรื่องค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 2.74$, $SD = 0.80$) และสุดท้ายเรื่องการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาคกับพนักงานทุกคน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 1.04$)

ตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านลักษณะของงานที่ทำ

| ด้านลักษณะของงานที่ทำ | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้ รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับ การยอมรับนับถือเป็นงาน บริการสาธารณะ | 108 (61.71) | 61 (34.86) | 6 (3.43) | - | 3.58 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 2. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง ตามความสามารถ | 105 (60.00) | 58 (33.14) | 12 (6.86) | - | 3.53 | 0.62 | มากที่สุด | 2 |
| 3. เป็นงานที่ส่งเสริมความคิด ริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้ เกิดมีการเปลี่ยนแปลง | 102 (58.29) | 53 (30.29) | 19 (10.86) | 1 (0.57) | 3.46 | 0.71 | มากที่สุด | 3 |
| | ภาพรวม | | | | 3.53 | 0.56 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4-6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามี
คุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรง
ตามความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.62$) และสุดท้ายเรื่องเป็นงานที่ส่งเสริม
ความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$,
 $SD = 0.71$)

ตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านการบังคับบัญชา

| ด้านการบังคับบัญชา | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา | 92 (52.57) | 48 (27.43) | 28 (16.00) | 7 (4.00) | 3.29 | 0.88 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา | 92 (52.57) | 44 (25.14) | 33 (18.86) | 6 (3.43) | 3.27 | 0.89 | มากที่สุด | 2 |
| 3. การทำงานของท่าน มีการ ติดต่อประสานงานกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 85 (48.57) | 52 (29.71) | 32 (18.29) | 6 (3.43) | 3.23 | 0.87 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 3.26 | 0.82 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4-7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ
ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.86$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่อง
ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.89$) และ
สุดท้ายเรื่องการทำงานของท่าน มีการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านลักษณะทางสังคม

| ด้านลักษณะทางสังคม | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|-------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข | 98 (56.00) | 55 (31.43) | 19 (10.86) | 3 (1.71) | 3.42 | 0.75 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน | 91 (52.00) | 49 (28.00) | 32 (18.29) | 3 (1.71) | 3.30 | 0.83 | มากที่สุด | 2 |
| 3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้อยคลึงกับตน | 84 (48.00) | 50 (28.57) | 38 (21.71) | 3 (1.71) | 3.23 | 0.85 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 3.32 | 0.74 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4-8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านลักษณะทางสังคม พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.75$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.83$) และสุดท้ายเรื่องท่านเป็นส่วนหนึ่งในการได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้อยคลึงกับตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านการติดต่อสื่อสาร

| ด้านการติดต่อสื่อสาร | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้ข่าวสารเกี่ยวกับ แผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต | 77 (44.00) | 66 (37.71) | 26 (14.86) | 6 (3.43) | 3.22 | 0.82 | มาก | 2 |
| 2. ท่านได้รับรู้ข่าวสารด้าน นโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการ ทำงานขององค์กร | 86 (49.14) | 55 (31.43) | 27 (15.43) | 7 (4.00) | 3.26 | 0.86 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ท่านได้รับรู้เกี่ยวกับสายการ ทำงานและอำนาจบังคับบัญชา | 83 (47.43) | 51 (29.14) | 34 (19.43) | 7 (4.00) | 3.20 | 0.89 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 3.23 | 0.82 | มาก | |

จากตารางที่ 4-9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.82$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องท่านได้รับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและ
กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กร ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.86$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงาน
ที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.82$)
และสุดท้ายเรื่องท่านได้รับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา ปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.89$)

ตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน ด้านสภาพการทำงาน

| ด้านสภาพการทำงาน | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปล ความ | อันดับ |
|--|------------------|---------------|---------------|----------------|-----------|------|-------------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| 1. สถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม | 89 (50.86) | 51 (29.14) | 25 (14.29) | 10 (5.71) | 3.25 | 0.91 | มาก | 3 |
| 2. สถานที่ทำงานของท่าน มี สภาพแวดล้อมที่ดี | 88 (50.29) | 65 (37.14) | 18 (10.29) | 4 (2.29) | 3.35 | 0.76 | มากที่สุด | 1 |
| 3. สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่ อำนวยความสะดวกในการ ทำงานครบครัน | 91 (52.00) | 51 (29.14) | 30 (17.14) | 3 (1.71) | 3.31 | 0.82 | มากที่สุด | 2 |
| | ภาพรวม | | | | 3.31 | 0.71 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4-10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องสถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อม
ที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.76$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องสถานที่ทำงาน
มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานครบครัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.82$)
และสุดท้ายเรื่องสถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$,
 $SD = 0.91$)

ตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

| ด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ | ระดับความพึงพอใจ | | | | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|---|------------------|---------------|---------------|-------------|-----------|------|-----------|--------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด | | | | |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 89 (50.86) | 59 (33.71) | 25 (14.29) | 2 (1.14) | 3.34 | 0.76 | มากที่สุด | 1 |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร | 82 (46.86) | 62 (35.43) | 30 (17.14) | 1 (0.57) | 3.29 | 0.76 | มากที่สุด | 2 |
| 3. องค์กรมีเบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล | 79 (45.14) | 52 (29.71) | 43 (24.57) | 1 (0.57) | 3.19 | 0.83 | มาก | 3 |
| ภาพรวม | | | | | 3.27 | 0.72 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4-11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.76$) เป็นอันดับแรก รองลงมาเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.76$) และสุดท้ายเรื่ององค์กรมีเบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.83$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน โดยภาพรวม

| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | SD | แปลความ | อันดับ |
|-----------------------------|-----------|------|-----------|--------|
| 1. ความมั่นคงปลอดภัย | 3.11 | 0.78 | มาก | 8 |
| 2. สถานที่ทำงานและการบริหาร | 2.92 | 0.64 | มาก | 9 |
| 3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | 3.24 | 0.50 | มาก | 6 |
| 4. ค่าจ้าง | 2.68 | 0.81 | มาก | 10 |
| 5. ลักษณะของงานที่ทำ | 3.53 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 6. การบังคับบัญชา | 3.26 | 0.82 | มากที่สุด | 5 |
| 7. ลักษณะทางสังคม | 3.32 | 0.74 | มากที่สุด | 2 |
| 8. การติดต่อสื่อสาร | 3.23 | 0.82 | มาก | 7 |
| 9. สภาพการทำงาน | 3.31 | 0.71 | มากที่สุด | 3 |
| 10. ประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ | 3.27 | 0.72 | มากที่สุด | 4 |
| ภาพรวม | 3.19 | 0.50 | มาก | |

จากตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน โดยภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.74$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.71$) ด้านประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.72$) ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.82$) ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.50$) ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.82$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.78$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.64$) และสุดท้ายด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.81$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบัน
วิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบเพศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์
ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

| เพศ | จำนวนคน | \bar{X} | SD | t | Sig. |
|------|---------|-----------|------|------|------|
| ชาย | 63 | 3.22 | .474 | .643 | .521 |
| หญิง | 112 | 3.17 | .512 | | |

จากตารางที่ 4-13 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบัน
วิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน พบว่า ค่า Sig. = .521 หมายความว่าเจ้าหน้าที่
ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัย
บูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบัน
วิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา
บางแสน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 4 | 1.687 | .422 | 1.727 | .146 |
| ภายในกลุ่ม | 170 | 41.525 | .244 | | |
| รวม | 174 | 43.213 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-14 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. = .146 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | .868 | .289 | 1.168 | .324 |
| ภายในกลุ่ม | 171 | 42.345 | .248 | | |
| รวม | 174 | 43.213 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-15 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = .324 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
จำแนกตามรายได้

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | .960 | .320 | 1.295 | .278 |
| ภายในกลุ่ม | 171 | 42.253 | .247 | | |
| รวม | 174 | 43.213 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า Sig. = .278 หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน
จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| แหล่งความแปรปรวน | df | SS | MS | F | Sig. |
|------------------|-----|--------|-------|--------|-------|
| ระหว่างกลุ่ม | 3 | 12.484 | 4.161 | 23.156 | .000* |
| ภายในกลุ่ม | 171 | 30.729 | .180 | | |
| รวม | 174 | 43.213 | | | |

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-17 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. = .000* หมายความว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางส่วน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least significant difference test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางส่วน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

| ประสบการณ์ในการทำงาน | \bar{X} | ต่ำกว่า 3 ปี | 3 ปีขึ้นไป-6 ปี | 7 ปีขึ้นไป-10 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|----------------------|-----------|--------------|-----------------|------------------|-------------|
| ต่ำกว่า 3 ปี | 3.03 | - | -.671* | | |
| 3 ปีขึ้นไป-6 ปี | 3.70 | | - | .541* | .746* |
| 7 ปีขึ้นไป-10 ปี | 3.16 | | | - | |
| 10 ปีขึ้นไป | 2.95 | | | | - |

จากตารางที่ 4-18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD (Least significant difference test) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางส่วน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี
2. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี
3. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|--|--------------------|
| 1. เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 3. เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 4. เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน | ปฏิเสธสมมติฐาน |
| 5. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน | ยอมรับสมมติฐาน |

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งแทนค่าตามสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.43 รองลงมาอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.71 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.71 มีอายุ 20 ปีขึ้นไป-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.57 และสุดท้ายมีอายุ 51 ปีขึ้นไป-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.57 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมต้น คิดเป็นร้อยละ 21.14 จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 18.86 และสุดท้ายจบการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.43 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.29 รองลงมาได้ 20,001 บาทขึ้นไป-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.71 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.71 และสุดท้ายมีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.29 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.57 ประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.43

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.50$) โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.56$) เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านลักษณะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.74$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.71$) ด้านประโยชน์ที่ก่อเกิดต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.72$) ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.82$) ด้านสถานที่ทำงานและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.50$) ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.82$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 0.78$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.64$) และสุดท้ายด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 0.81$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
3. เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
4. เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน
5. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) การศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในทุกด้าน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของชาติรี เสาให้สกุณีย์ (2550) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 ความมั่นคงปลอดภัย เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 สถานที่ทำงานและการบริหาร เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ขัดแย้งกับงานวิจัยของชาติรี เสาให้สกุณีย์ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ลักษณะของงานที่ทำ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของอนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 การบังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของชาติรี เสาให้สุกณีย์ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์และการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ลักษณะทางสังคม เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติรี เสาให้สุกณีย์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขตนครหลวง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.8 การติดต่อสื่อสาร เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวารินทร์ กลิ่น โขยสุคนธ์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ไทย พบว่า ด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุด คือด้านการติดต่อสื่อสาร

1.9 สภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของฉันทฐา กริทธิญ (2550) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.10 ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ชัดแย้งกับงานวิจัยของอนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน อภิปรายผลได้ว่า

2.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบัน
วิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐา
กรีหิรัญ (2550) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิง มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบัน
วิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี
จินดาหลวง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า อายุต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย
ของณัฏฐา กรีหิรัญ (2550) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบัน
วิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
อนุลักษณ์ ชุ่มใจ (2548) การศึกษาความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล
ตำบลส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ ไม่แตกต่างกัน

2.5 เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน แตกต่างกัน
สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภรณ์ ร้าจวนจร (2554) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา
พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์
ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน พบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสถานที่ทำงาน
และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ควรมีนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย เพื่อสร้างความมั่นใจ ขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่
2. สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ควรมีนโยบายเกี่ยวกับด้านสถานที่ทำงานและการบริหารงาน โดยกำหนดคนโยบายในด้านการบริหารไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานควรจัดตั้งกองทุนหรือสวัสดิการหลังหมดอายุงาน ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ ว่าหน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มั่นคงสามารถจะปฏิบัติงานได้จนหมดอายุงาน
2. หน่วยงานควรมีขอบเขตการบริหารงานของแต่ละแผนก แต่ละหน้าที่ เขียนกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน
3. หน่วยงานควรจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและสามารถนำข้อมูลมาปรับแก้ไขได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานควรทำการศึกษาเกี่ยวกับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุก 6 เดือน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บรรณานุกรม

- กิตติภักดิ์ รำจวนจร. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลสังกัด
กองการศึกษา เทศบาลเมืองสะเดา จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิตติภา ขาวอ่อน. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชนารัฐ โปธารส. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสิน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ญาดา พงศบริพัตร. (2543). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจ
ประกันวินาศภัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐา กรีหิรัญ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบรรษัทบริหาร
สินทรัพย์ไทย. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชาติรี เสาให้สกุลณี. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเขตนครหลวง
บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต, สาขาวิชา
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นงนุช เอี่ยมสวัสดิ์. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โครงการใช้
ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญช่วย ไชยเมืองชื่น. (2548). ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดลำปาง
ต่อการประเมินคุณภาพภายนอก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
ครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555*. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- แพรพรรณ ทูลธรรม. (2546). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา ธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา. (2555). *ประวัติความเป็นมา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bims.buu.ac.th>
- สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา. (2558). *เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bims.buu.ac.th>
- สันติ โกเศชโยธิน. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี*. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุธานี นุถูลอั้งอารี. (2555). *ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทย ๑ สำนักงานใหญ่*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุพิชชา ทิพย์ถันท์. (2551). *ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานสหกรณ์โคนมบ้านบึง จำกัด จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาณี จินดาหลวง. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไส้ จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- อนุลักษณ์ ชุ่มใจ. (2548). *ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาไทยคดีศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- Barnard, C. L. (1972). *The functions of executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Dessler, G. (1983). *Applied human relations' reston*. Virginia: Reston.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Management individual and group behavior in organizations*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*. Chicago: Band McNally.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1980). *Personnel: The human problems of management* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล

มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

| ลำดับ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน | ระดับความพึงพอใจ | | | |
|---------------------------------|--|------------------|-----|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด |
| ความมั่นคงปลอดภัย | | | | | |
| 1 | ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา | | | | |
| 2 | งานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในระหว่างปฏิบัติงาน | | | | |
| 3 | องค์กรมีความมั่นคง และมีงานให้ท่านทำตลอดไป | | | | |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 4 | องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม | | | | |
| 5 | ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี | | | | |
| 6 | ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น | | | | |
| สถานที่ทำงานและการบริหาร | | | | | |
| 7 | อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบาย | | | | |
| 8 | นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน | | | | |
| 9 | การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |

| ลำดับ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน | ระดับความพึงพอใจ | | | |
|--------------------------|---|------------------|-----|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อยที่สุด |
| ค่าจ้าง | | | | | |
| 10 | การจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาคกับพนักงาน ทุกคน | | | | |
| 11 | ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งงาน | | | | |
| 12 | ค่าจ้างเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีพในปัจจุบัน | | | | |
| ลักษณะของงานที่ทำ | | | | | |
| 13 | งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มี ความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับ การยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ | | | | |
| 14 | งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ | | | | |
| 15 | เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานทำ ทนาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง | | | | |
| การบังคับบัญชา | | | | | |
| 16 | ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา | | | | |
| 17 | ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | |
| 18 | การทำงานของ ท่าน มีการติดต่อประสานงาน กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | |
| ลักษณะทางสังคม | | | | | |
| 19 | ท่านสามารถปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข | | | | |
| 20 | ท่านได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่มทำงาน | | | | |
| 21 | ท่านเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม การได้ทำงาน อยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน | | | | |

| ลำดับ | ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน | ระดับความพึงพอใจ | | | |
|-------------------------------|---|------------------|-----|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด |
| การติดต่อสื่อสาร | | | | | |
| 22 | ท่านได้ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต | | | | |
| 23 | ท่านได้รับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กร | | | | |
| 24 | ท่านได้รับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา | | | | |
| สภาพการทำงาน | | | | | |
| 25 | สถานที่ทำงานของท่าน ตั้งอยู่ในทะเลที่เหมาะสม | | | | |
| 26 | สถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมที่ดี | | | | |
| 27 | สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานครบครัน | | | | |
| ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ | | | | | |
| 28 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | |
| 29 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร | | | | |
| 30 | องค์กรมีเบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล | | | | |

ต้นฉบับไม่ปรากฏหน้า 83-85