

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตขอนแก่น ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นระหว่างสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปีการศึกษา 2546 จำนวน 313 คน จำแนกตามสถานภาพได้ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหาร จำนวน 60 คน
 - 1.2 อาจารย์ จำนวน 209 คน
 - 1.3 ข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน
 - 1.4 ลูกจ้างประจำ จำนวน 34 คน
2. กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and

Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 40) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหาร 58 คน อาจารย์ 136 คน ข้าราชการพลเรือน 10 คน และลูกจ้างประจำ 32 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 236 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 60 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8580

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 236 ฉบับและได้รับคืนจำนวน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ปรากฏว่ามีครบสมบูรณ์ทั้ง 236 ฉบับจึงมาตรวจสอบให้คะแนนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Version 11.0 เพื่อแปลผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้านโดยใช้สถิติ F-test ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตขอนแก่น และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 236 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 136 คนคิดเป็นร้อยละ 57.63 ผู้บริหาร 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.57 ลูกจ้างประจำ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และข้าราชการพลเรือน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 11 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านลักษณะ

ของการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.05$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.45$) และสามารถแจกแจงตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงใจได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยกระตุ้น

2.1.1 ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 ความสำเร็จในการทำงานของท่านตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานของสถาบันฯ ($\bar{X} = 3.86$) ข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของท่าน ($\bar{X} = 3.85$) และ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานได้แสดงความเห็นว่ามี ความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.48$)

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 8 ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถมักมอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำ ($\bar{X} = 4.17$) ข้อ 9 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.13$) และข้อ 7 ความคิดเห็นของท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.11$)

2.1.3 ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 15 งานในหน้าที่ช่วยให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$) ข้อ 14 งานที่ทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.28$) และข้อ 16 รู้สึกสนุกและพอใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.92$)

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 19 ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.84$) ข้อ 20 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแก้ปัญหการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ($\bar{X} = 3.85$) และ ข้อ 21 ท่านสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 18 ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.48$)

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 26 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$) ข้อ 24 ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในสถาบันฯ นี้ ($\bar{X} = 4.06$) และข้อ 23 ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.00$)

2.2. ปัจจัยค่าจูน

2.2.1 ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ข้อ 28 รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.77$) และข้อ 27 ท่านมีความพึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.69$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ข้อ 29 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.43$) และข้อ 30 รายได้จากเงินเดือนของท่าน ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.00$)

2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 34 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ข้อ 35 ผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อ 32 ผู้บังคับบัญชานิเทศ เสนอแนะการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.99$)

2.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 40 เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาด นั้น ๆ ($\bar{X} = 4.06$) ข้อ 36 ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) และ ข้อ 39 ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณาความดี ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 38 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน ($\bar{X} = 3.23$)

2.2.5 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 43 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.61$) ข้อ 42 หุมนคนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.22$) และข้อ 41 ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ท่านได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเสมอ

($\bar{X} = 4.00$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 45 สภาพแวดล้อมของสถาบันฯ ช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.23$)

2.2.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 48 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความจริงจังต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.47$) ข้อ 47 ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$) และข้อ 46 ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีให้คำปรึกษาชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.02$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 50 ท่านพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.47$)

2.2.7 ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 51 งานที่ท่านทำอยู่นี้ ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ($\bar{X} = 4.00$) ข้อ 54 ท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) และข้อ 52 ท่านได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้ ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ข้อ 53 ท่านคิดว่าอาชีพของท่านขณะนี้ มีศักดิ์ศรีทัดเทียมอาชีพอื่น ($\bar{X} = 3.47$)

2.2.8 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 59 ท่านคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่อื่นท่านจะได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.24$) ข้อ 60 ท่านมั่นใจว่า จะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันฯ นี้ นานเท่าที่ท่านต้องการได้ ($\bar{X} = 4.14$) และข้อ 56 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้เต็มที่โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.68$)

3. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติกรปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกด้านแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นอาจารย์ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นมีประเด็นสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลวิจัยเป็นดังนี้เพราะว่าผู้บริหารได้ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ ให้สามารถสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะของงานที่ทำ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับและนับถือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ เกล็ดแก้ว ร่วงถือ (2528 : 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด รวม 60 ศูนย์ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิตราชการ ลักษณะของงานการได้รับการยอมรับนับถือเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล มีความพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 4 ปี ผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนเองมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ทำงานต่างภูมิภาค แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าด้านเงินเดือน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เพราะภาวะเศรษฐกิจ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกและค่าครองชีพที่สูง จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการเกี่ยวกับรายได้หรือเงินเดือนที่สูงเพื่อที่จะเลี้ยงชีพให้อยู่รอดตลอดไปซึ่งสอดคล้องกับสุธรรม เชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูงสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เพราะบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือกับผู้บริหารด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ เสือโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของท่านที่ทำงานสำเร็จ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ การมองผู้บังคับบัญชาของบุคลากร โดยทัศนคติและความรู้สึกของตนเองซึ่งผู้บังคับบัญชามีความชื่นชมยินดีกับการที่เพื่อนร่วมงานทำงานสำเร็จอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชยวุทธ สุคนธ์ปฏิภาค (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูอุตสาหกรรม กลุ่มวิทยาลัยเทคนิคภาคกลางอยู่ในระดับ “สูง” และครูช่างอุตสาหกรรมเห็นด้วยกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 องค์ประกอบในระดับ ปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับและนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้ให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ เสือโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะปริมาณงานที่ทำ หน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดจนการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรรู้สึกสนุกและพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ เสือโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะว่าคุณบุคลากรมีส่วนร่วมร่วมรับผิดชอบงานผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและควบคุมติดตามอย่างใกล้ชิด ส่วนข้อ 18 ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ในการทำงานอย่างเสรีภาพอย่างเต็มที่นั้นคงเป็นไปได้ที่จะใช้ในหน่วยงานของราชการเพราะมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมากมายในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของนิพนธ์ จิราพงษ์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา โดยทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะว่าคุณสถาบันได้ส่งเสริม เปิดโอกาสให้คุณบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ อินทรประเสริฐ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของคุณบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูในระดับมาก และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอันดับที่ 11, 12 และ 13 คือ ด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน และความก้าวหน้าตามลำดับ

ปัจจัยค่าจูน

ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอในการใช้จ่ายเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูงขึ้นตลอดจนอัตราเงินเดือนที่ได้รับก็น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกสิดแก้ว รุ่งลือ (2528 : 158) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด รวม 60 ศูนย์ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะของงานการได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม มีการนิเทศ เสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความเสมอภาคและยกย่องชมเชย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ เสือโค (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายและการบริหารงานในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจชัดเจน และให้การชี้แนะในการปฏิบัติงานที่มีข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงแก้ไข ส่วนข้อ 38 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าในการบริหารงานด้านนโยบายนั้นเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารส่วนผู้ร่วมงานเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม เชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยค่าจูน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน เสริมสร้างบรรยากาศทั้งกายภาพและวิชาการภายในสถาบัน ส่วนข้อ 45 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่การงานเดิมนาน ๆ ย่อมเกิดความเบื่อชา ไม่กระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม เชนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยค่าจูน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อ 50 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าการร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาบางครั้งผู้ร่วมงานต้องหนักใจที่จะปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิพนธ์ จิราพงศ์ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา โดยทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เพราะผู้ร่วมงานภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับจากชุมชน ส่วนข้อ 53 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้ร่วมงานบางส่วนยังคิดว่ายังมีศักดิ์ศรีไม่ทัดเทียมกับอาชีพอื่นเพราะได้รับเงินเดือน ค่าจ้างไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธรรม

เลขนครินทร์ (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 2 ตามปัจจัยค้ำจุน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุเป็นเช่นนี้เพราะผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อภาระงานที่มอบหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ อินทรประเสริฐ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติการปฏิบัติงานแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้บริหาร ได้เห็นด้วยกับหลักการของพระพุทธเจ้าที่ตรัสไว้ว่ามนุษย์ทุกคนย่อมมีความอยากอยู่ในตัวอยู่แล้วอย่างไม่มีสิ้นสุดดังนั้นระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจึงแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับเกียรติศักดิ์ เสือโต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโปลีเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความก้าวหน้านโยบายและการบริหารงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ เกือบอยู่ในระดับน้อย ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านมีความแตกต่างกัน โดยครูที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูชายในด้านความสำเร็จของงานความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบ ปัจจัยที่ครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูหญิงมีด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้าและด้านนโยบายและการบริหาร ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ด้านเงินเดือน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง นั้นน่าจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบในการบริหารบุคลากรได้ตระหนักถึงปัญหาที่ต้องการและควรวางวิธีการช่วยเหลืออย่างทั่วถึงเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและบังเกิดผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของส่วนราชการอื่น ๆ

2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานของทุกจังหวัด