

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

พิชญา หอมหวล¹ และธีระวัฒน์ จันทิก²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ T-test, F-test (ANOVA) และ Multiple Regression ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.68) และยังพบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน 2) การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.67) และยังพบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำสำคัญ : 1. บุคลากรภาครัฐ 2. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อีเมล : pichaya_h@hotmail.com โทร : 06 1819 9287

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อีเมล : thirawat@ms.su.ac.th โทร : 0 3259 4043-50

Government personnel's job satisfaction with public autonomous university

Pichaya Homhuan³ and Thirawat Chantuk⁴

Abstract

This research aim to study government personnel's job satisfaction with a public autonomous university and job motivations that influence their job satisfaction. Questionnaire was used for data collection. The sample of this study was 400 government personnel of a public autonomous university, using the accidental sampling method. The statistics which were used for analysis were T-test, F-test (ANOVA) and Multiple Regression. The results were as follows. 1) Government personnel's job satisfaction with the public autonomous university was at a high level ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.68), and the differing age, status, category of job, education, income and length of employment were the factors affecting the differences in government personnel's job satisfaction with the public autonomous university. 2) Overall job motivation of government personnel of the public autonomous university was at a high level ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.67). In terms of job motivation, the recognition, job advancement and career success influences government personnel's job satisfaction with the public autonomous university.

Keywords: 1. Government personnel 2. Public autonomous university 3. Job satisfaction

³ Master student of Arts Program at Public and Private Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi Campus, Phetchaburi, Thailand. Email address: pichaya_h@hotmail.com Tel: 06 1819 9287

⁴ Assistant Professor, Ph.D at Faculty of Management Science, Silpakorn University, Phetchaburi Campus, Phetchaburi, Thailand. Email address: thirawat@ms.su.ac.th
Tel : 0 3259 4043-50

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร หรือภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการประสบความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ได้รับผลกระทบจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น ไม่เว้นแม้แต่มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งรวมขององค์ความรู้ การค้นคว้า และการทำวิจัย ก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน มหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐจะบริหารในรูปแบบราชการทั้งหมด โดยการบริหารงานและบุคลากรจะต้องอยู่ในกรอบปฏิบัติของระเบียบราชการ ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบดังกล่าว ก่อให้เกิดความล่าช้าและความไม่คล่องตัวในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย จึงนับว่าเป็นจุดด้อยของการบริหารมหาวิทยาลัยในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยการแข่งขันของสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศเช่นนี้

จึงเริ่มมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่เอกชนและไม่ใช่ในรูปแบบรัฐวิสาหกิจ ยังคงสภาพความเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่และยังใช้เงินงบประมาณแผ่นดิน แต่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากขึ้นในเรื่องการจัดการทางงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีกฎระเบียบที่กำหนดโดยสถาบันเพื่อใช้บริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ (Public University become Public Autonomous University, 2015) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติว่า ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ โดยให้สถานศึกษาดังกล่าวดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ (The National Education Act and amendments, 1999)

ด้วยรูปแบบการบริหารระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความแตกต่างกัน จึงย่อมส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จากที่ปฏิบัติตามกรอบระเบียบของราชการแบบดั้งเดิมจนเกิดความเคยชินกลายเป็นปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดโดยสถาบัน รวมทั้งเกิดความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความรู้ถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการ และอัตราเงินเดือนที่บุคลากรได้รับ ซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

องค์กร หากสร้างบุคลากรให้ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดที่สุด ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน และใช้ความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไป และต้องลงทุนในการสรรหา คัดเลือกฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรเก่า การบริหารงานบุคคลจึงต้องค้นหาวีธีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด จึงจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร (Sarit Kumpon, 2013)

เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางตอบสนองความต้องการของบุคลากร วางแผนการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลและเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. ศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย

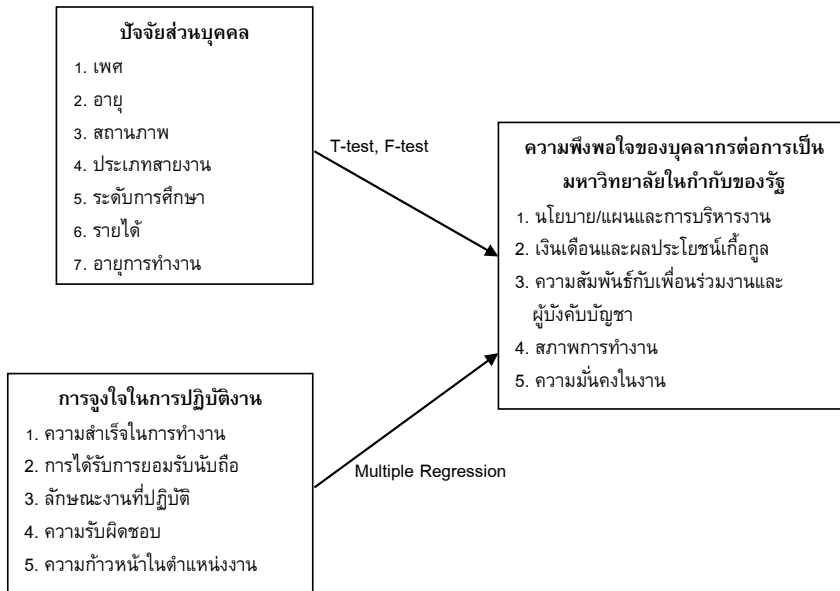
1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน
2. การจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ถูกต้อง
2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อการวางแผนการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล

3. นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ประเภทสายงาน, ระดับการศึกษา, รายได้, อายุการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ส่วนที่ 2 เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ นโยบาย/แผนและการบริหารงาน, เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงในงาน

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973) และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e หมายถึง ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z หมายถึง ค่าระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้

ถ้าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% นั่นคือ ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ 5% (0.05) ดังนั้น จึงแทนค่าขนาดตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

โดยเพื่อการสูญเสียของแบบสอบถาม 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ โดยสร้างคำถามตามกรอบประเด็นที่กำหนดและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการจงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.879

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เท่ากับ 0.849

2.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.918

แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งความเที่ยงตรงเนื้อหาและความเชื่อมั่นในระดับที่ใช้ได้ดี เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงได้ทำการนำแบบสอบถามไปสุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลโดยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติร้อยละ (percentage) และการแจกแจงความถี่ (frequency)

2. การวิเคราะห์การจงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้การแปลผลของ (Thanin Sinjaru, 2007) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีการจงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีการจงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีการจงใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ไม่มีการจงใจ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ไม่มีการจงใจมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้การแปลผลของ (Thanin Sinjaru, 2007) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง ไม่พึงพอใจ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing statistics) มีดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระจากกัน (independent sample T-test) ได้แก่ เพศ และประเภทสายงาน ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)

4.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 การมุ่งใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple regression-stepwise) หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (Cohen, J. et al., 2003)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ประเภทสายงาน, ระดับการศึกษา, รายได้ และอายุการทำงาน แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	173	43.3
หญิง	227	56.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	113	28.3
25 – 30 ปี	109	27.3
31 – 35 ปี	14	3.5
36 – 40 ปี	47	11.8
41 – 45 ปี	24	6.0
46 – 50 ปี	77	19.3
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	16	4.0
3. สถานภาพ		
ข้าราชการ	112	28.0
พนักงานมหาวิทยาลัย	145	36.3
พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว	58	14.5
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ	2	0.5
ลูกจ้างมหาวิทยาลัยประเภทลูกจ้างประจำ	6	1.5
ลูกจ้างมหาวิทยาลัยประเภทลูกจ้างชั่วคราว	77	19.3
4. ประเภทสายงาน		
สายวิชาการ	93	23.3
สายสนับสนุน	307	76.8
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	2.3
ปริญญาตรี	237	59.3
ปริญญาโท	105	26.3
ปริญญาเอก	49	12.3
6. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	32	8.0
15,001 – 20,000 บาท	158	39.5
20,001 – 30,000 บาท	41	10.3
30,001 – 40,000 บาท	109	27.3
40,001 – 50,000 บาท	9	2.3
50,000 บาท	51	12.8

หมายเหตุ : n = 400

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	79	19.8
2 – 5 ปี	194	48.5
6 – 10 ปี	18	4.5
11 – 15 ปี	22	5.5
16 – 20 ปี	2	0.5
มากกว่า 21 ปี	85	21.3

หมายเหตุ : n = 400

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8) มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี (จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3) มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3) ประเภทสายงานสายสนับสนุน (จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3) มีช่วงรายได้ 15,001–20,000 บาท (จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5) มีช่วงอายุการทำงาน 2–5 ปี (จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคคลของการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม

การมุ่งใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.47	0.63	มีการมุ่งใจมาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.41	0.66	มีการมุ่งใจมาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.61	มีการมุ่งใจมาก
4. ความรับผิดชอบ	3.69	0.64	มีการมุ่งใจมาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.25	0.79	มีการมุ่งใจ
รวม	3.47	0.67	มีการมุ่งใจมาก

หมายเหตุ : n = 400

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 2 พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.67) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมีการจูงใจมาก 4 ข้อ คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.64) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.61) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.63) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.66) และอยู่ในระดับมีการจูงใจ 1 ข้อ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วยนโยบาย/แผนและการบริหารงาน, เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคคลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. นโยบาย/แผนและการบริหารงาน	3.38	0.77	พึงพอใจ
2. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.45	0.65	พึงพอใจมาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.60	0.66	พึงพอใจมาก
4. สภาพการทำงาน	3.56	0.59	พึงพอใจมาก
5. ความมั่นคงในงาน	3.34	0.74	พึงพอใจ
รวม	3.47	0.68	พึงพอใจมาก

หมายเหตุ : n = 400

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.68) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 ข้อ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.66) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.59) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับพึงพอใจ 2 ข้อ คือ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.77) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing statistics) มีดังนี้

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระจากกัน (independent sample T-test) ได้แก่ เพศ และประเภทสายงาน ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างโดยระดับความเชื่อมั่น 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

สมมติฐานที่ 2 การสนใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เมื่อพิจารณาการสนใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพื่อทำนายความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (stepwise multiple regression analysis) เลือกใช้เทคนิค stepwise ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ การสนใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การสนใจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

H_1 : การสนใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (stepwise multiple regression analysis)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ไม่ปรับมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ปรับมาตรฐาน	t	Sig.	Collinearity	
					Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.763		8.786**	.000		
การได้รับ การยอมรับนับถือ (X ₂)	0.408	0.469	13.001**	.000	0.477	2.094
ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน (X ₅)	0.249	0.339	8.410**	.000	0.381	2.622
ความสำเร็จ ของงาน (X ₁)	0.145	0.158	4.211**	.000	0.439	2.278
R = 0.868 SE _{est} = 0.287 F = 405.019						
R ² = 0.754 Adjusted R ² = 0.752 Sig. of F = 0.000						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่ดีกับตัวแปร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ดังนั้น สามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการการถดถอยเชิงพหุ โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 75.40 (สัมประสิทธิ์การกำหนดแบบปรับแก้เท่ากับ Adjusted R² = 0.754) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.868 (R = 0.868) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.287 (SE_{est} = 0.287) และสามารถเขียนสมการการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = 0.763 + 0.408X_2 + 0.249X_5 + 0.145X_1$$

และสามารถเขียนเป็นสมการการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = 0.469Z_2 + 0.339Z_5 + 0.158Z_1$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) ศึกษาการสนใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก 3 ข้อ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับพึงพอใจ 2 ข้อ คือ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในเรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เงินเดือนและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sarit Kumpon (2013) ได้ศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siriporn Kubkaew (2013) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรปในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Sumonta Noiboonterm (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Banphot Sriviset (2006) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ฮีโนโมเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ประเภทสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความแตกต่างของปัจจัยเรื่องอายุ สถานภาพ ประเภทสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อความรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน และสวัสดิการ/ผลประโยชน์ เกื้อกูลที่บุคลากรจะได้รับตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suthani Nugooneungaree (2012) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่

2. จากผลการวิจัย พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจูงใจทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องชมเชย/ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และการมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suthani Nugooneungaree (2012) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยจูงใจของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parinya Satayathum (2007) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า การสนใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุด ทูมเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานและใช้ความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายในเรื่องการสนใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ควรทำการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการทำงาน สร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระเบียบการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานของบุคลากร, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลในเรื่องระบบสวัสดิการ เงินเดือน สิทธิในการลาหยุดงาน และการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร, ด้านสภาพการทำงาน เพื่อใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน เช่น ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ที่เอื้อในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในงาน เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคลในเรื่องสัญญาจ้างระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน การได้รับความเป็นธรรมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในด้านดังกล่าวข้างต้นล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสิ้น



References

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). **Applied multiple regression/correlation analysis for behavioral sciences** (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2011). **The motivation to work**. New York: John Wiley & Son.
- Junnuan, P. (2015). The forest level of Success in the management of the internal quality assurance in course level of Suansunandha Rajabhat University (การคาดการณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา). **SSRU Graduate Studies Journal**, 2(2), 164–180.
- Keesukpan, A. (1990). **Management skills and practices (การบริหารทักษะและการปฏิบัติ)** (2nd ed.). Bangkok: Aroonkarnpim.
- Kubkaew, S. (2013). **Personnel development needs and work satisfaction of employee of Japanese and american/european companies at an industrial estate in Ayutthaya Province (ความต้องการพัฒนาบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทสหรัฐอเมริกา/ยุโรป ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา)**. Master's dissertation, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.
- Kumpon, S. (2013). **The job expectation and job satisfaction of operator: a case study of one consumer house in Ladkrabang industrial estate (ความคาดหวังและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง)**. Independent Study Master of Arts Program in Public and Private Management Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University, Thailand.
- Locke, E. A. (1983). **The nature and cause of job satisfaction**. Chicago: Band McNally.
- Lubbuangam, P. (2013). **Satlisfaction and expectation of personnel administration in higher education institutions under the governmental**

- regulations (ความพึงพอใจและความคาดหวังในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ).** Master of Education Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University, Thailand.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Noiboonterm, S. (2013). **Relationship between depression and job satisfaction of nurses in Surat Thani Hospital (ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะซึมเศร้ากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี).** Independent Study Master of Arts Program in Public and Private Management Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University, Thailand.
- Nugooneungaree, S. (2012). **Study employee job satisfaction Thai Airways International Public Company Limited: a case study of office (head office) Thai Airways International Public Company Limited (การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่).** Independent Study Master Graduate School, University of the Thai Chamber of Commerce.
- Satayathum, P . (2007). **Employee job satisfaction: a case study of YHS International Limited (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด).** Master's dissertation, Graduate School of Human Resource Development NIDA.
- Sinjaru, T. (2007). **Research and analysis of statistic by SPSS (การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS).** Bangkok: V.inter print.
- Sriviset, B. (2006). **Study employee job satisfaction of Hino Motors Manufacturing (Thailand) Ltd. (ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนู แฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด).** Independent Study Master Graduate School of Public Administration, Burapha University, Thailand.
- Yamane, T. (1973). **Statistics and introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper & Row.

- Yamvaji, N. (1999). **The national education act and amendments 1999** (คำอธิบาย...พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) [Online]. Retrieved March 6, 2017 from <http://www.moe.go.th/hp-vichai/ex-prb05-5.html>
- _____. (2015). **Public university become public autonomous university** (มหาวิทยาลัยของรัฐพาเหรดออกนอกกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ) [Online]. Retrieved March 6, 2017 from <http://p-dome.com/out-control-university>.