

ความพึงพอใจและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยและ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วารกรณ์ ทุมมานนท์¹ และเสาวนีย์ ปทุมชาติ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยและสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ อายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผลการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งตอบแทน และด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และด้านเพื่อนร่วมงานในเรื่องความสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยงานความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการสำรวจความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมพบว่า ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาได้แก่ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ และด้านลักษณะการบริหารงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพในเรื่องการปฏิบัติงานบุคลากรมีความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ในเรื่องการทำงานเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรในเรื่องท่านมีความภูมิใจในการทำงานที่นี้ ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในเรื่องบุคลากรอาจถูกกลั่นแกล้งถูกโยกย้ายหรือถูกออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรมความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะที่บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงมากที่สุดในเรื่องระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรมีความชัดเจนและโปร่งใส

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; ความคาดหวัง; คุณภาพชีวิตในงาน; บุคลากร; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

หัวเรื่อง: บุคคล- -ความพอใจ- -วิจัย; บุคคล- -ความคาดหวัง (จิตวิทยา)- -วิจัย; บุคคล- -มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ - -คุณภาพชีวิต- -วิจัย

¹ บุคลากรชำนาญการ สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

**Satisfaction and expectations for quality of life in the current work of
University staff and the Central Library, King Mongkut's University of Technology
North Bangkok (KMUTNB)**

Warapron Tummanon and Sawanee Patumchart

Abstract

The objective of this survey research was to investigate the satisfaction and life quality expectation on present jobs of the personnel in King Mongkut's University of Technology North Bangkok. Most respondents to the questionnaire were government officers in Faculty of Engineering. Their working age was more than 15 years. Most obtained bachelor's degree. The study revealed as a whole, and by-aspects that they were moderately satisfied with their jobs. Five studied aspects were ranked basing on the arithmetic means from the highest to the lowest as follows: job characteristics, colleague, supervisors, job returns, and progressiveness. The items rated at a high level were that their job was appropriate to their knowledge and ability, and that they had a positive attitude towards their working units.

With respect to the personnel's life quality expectation, it was found as a whole and the by-aspects that it was rated at a moderate level. Eight studied aspects were ranked basing on the arithmetic means from the highest to the lowest as follows: potential development, pride of organization (The mean of these two aspects were equal.), hygiene and safety of work place, progressiveness, freedom (The mean of these three aspects were equal.), social relations, fair and sufficient returns, and administration characteristics, respectively. The detailed investigation showed that some items were rated at a high level. Such items were: the personnel were enthusiastic, willing to do and enjoyed their job; they were proud to work there. One item rated at the low level was about being transferred or dismissal unjustly.

The university improvement highly needed, as suggested by most personnel, was that salary and position promotion should be clear and transparent.

Keywords: Personnel's satisfaction; Life quality expectation; King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Subject Headings: Persons- -Satisfaction- -Research; Persons- - Expectation (Psychology) - -Research; Persons- - King Mongkut's University of Technology North Bangkok- -Quality of life- -Research

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือได้ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ.2550 ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2550 โดยในส่วนของการบริหารงานบุคคล เมื่อสถาบันเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสามารถเลือกสถานภาพได้ตามความสมัครใจ หากสมัครใจเปลี่ยนสถานภาพภายหลังกฎหมายใช้บังคับก็จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ณ เดือนมีนาคม 2553 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีข้าราชการ จำนวน 914 คน มีข้าราชการปรับเปลี่ยนสถานะ จำนวน 514 คน คิดเป็นร้อยละ 56.24 และยังคงสถานะภาพข้าราชการจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 43.76 มหาวิทยาลัยจะต้องบริหารงานบุคคล 2 ระบบ ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะมีผลให้การดำเนินงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐขาดความคล่องตัวและอาจไม่ประสบผลสำเร็จได้จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. เพื่อศึกษาความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้

ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

1.1 ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า

1.2 ศึกษาความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,483 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 305 คนกำหนดจากประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ชานินทร์, 2546) โดยแบ่ง

จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 305 คน ออกเป็นกลุ่ม 17 กลุ่ม ตามหน่วยงาน โดยแบ่งตามสัดส่วนของ ประชากร และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้การรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3. ขอบเขตการเก็บรวบรวมข้อมูลของงาน วิจัยครั้งนี้ เก็บระหว่างเดือนมกราคม-พฤษภาคม 2553

ข้อตกลงเบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกคนตอบแบบสอบถามด้วยความป็นจริงและ ร่วมมืออย่างจริงใจโดยมิได้มุ่งผลประโยชน์อันใด ทั้งสิ้นและเป็นที่น่าเชื่อถือได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ อายุการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ผลการสำรวจความ พึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับ ความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้าน ผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งตอบแทน และด้าน ความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมสอดคล้อง กับความรู้ความสามารถ และด้านเพื่อนร่วมงานใน เรื่องความสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยงานความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก

สำหรับผลการสำรวจความคาดหวัง คุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ โดยภาพรวมพบว่า ความคาดหวังคุณภาพ ชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคาดหวัง อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนา ศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน รองลงมาได้แก่ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้าน สังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ และด้านลักษณะการบริหารงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการ พัฒนาศักยภาพในเรื่องการปฏิบัติงานบุคลากรมี ความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน ด้าน สังคมสัมพันธ์ ในเรื่องการทำงานเปิดโอกาสให้ได้ สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน และด้าน ความภูมิใจในองค์กรในเรื่องท่านมีความภูมิใจใน การทำงานที่นี้ ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงาน ปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าใน เรื่องบุคลากรอาจถูกกลั่นแกล้งถูกโยกย้ายหรือถูก ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรมความคาดหวัง คุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ข้อเสนอแนะที่บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัย ปรับปรุงมากที่สุดในเรื่องระบบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งควรมีความชัดเจนและโปร่งใส

ในส่วนผลการวิจัยกรณีบุคลากรสำนัก หอสมุดกลาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน ใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ อายุการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการสำรวจความพึงพอใจในงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งตอบแทน และด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และด้านเพื่อนร่วมงานในเรื่องความสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยงานความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการสำรวจความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากร สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ โดยภาพรวมพบว่า ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคาดหวังอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาได้แก่ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านลักษณะการบริหารงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพในเรื่องการปฏิบัติงานบุคลากรมีความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ในเรื่องการทำงานเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรใน

เรื่องมีความภาคภูมิใจในการทำงาน ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าในเรื่องบุคลากรที่อาจถูกกลั่นแกล้ง ถูกโยกย้ายหรือถูกออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรมความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

สรุปผลการวิจัยกรณีบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง พบว่ามีความพึงพอใจและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน สอดคล้องกับความพึงพอใจและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อเสนอแนะที่บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงมากที่สุดในเรื่องระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรมีความชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงซึ่งควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.2.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ อายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์

5.2.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผลการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.47$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.43$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.09$) ด้านสิ่งตอบแทน ($\bar{X} = 3.00$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.98$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี ศิริโกภากริมย์ (2542:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเทพสตรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเทพสตรี เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ธนวัฒน์ ชื่อสัตย์ (2552:บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่สำหรับด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้ามี ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง นุชลี โพธิ์วรากร (2549:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องพฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทมีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และรมย์ชลิ สุวรรณชัยรักษ์ (2550:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารทหารไทย

จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปางมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสิ่งตอบแทน ความพึงพอใจงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.19$) เรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.14$) มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดบริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นนอกเหนือจากสวัสดิการตามระบบราชการเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.06$) เรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความยุติธรรมถูกต้องทุกปี ($\bar{X} = 2.83$) และเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551:บทคัดย่อ) พนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และจิตภา รัตนอุบล (2550:บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการ และผังเมืองจังหวัดพะเยา โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมาก ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนเรื่องปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.45$) เรื่องได้ทำงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความสามารถและง่วงใจอยากให้ทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) เรื่องได้มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในตำแหน่งงานที่ท่านมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิธาดา เงินพจน์ด้วง (2549: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรมมัลลอย (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความรับผิดชอบและด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และบรรพจน์ศรีวิริยานุภาพ (2551: บทคัดย่อ) พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีความพึงพอใจมากต่อในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแนวทางปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.14$) เรื่องได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.11$) เรื่องได้รับความ

เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.06$) และเรื่องพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.03$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย จูตะสุด (2549: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : เฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน สำหรับปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบสูงสุดมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยค่าจูง ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารงานสูงสุดมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าพอใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.54$) ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องได้รับความความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$) เรื่องทุกคนในหน่วยงานมีมิตรที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.45$) และเรื่องเมื่อมีการประชุมในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานจะเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.22$) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติศักดิ์ ลิ้มปรกรณ์กุล (2549:

บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ล็อกซ์เลย์ เทคดิง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องมีโอกาสมากในการแสวงหาความรู้ประสบการณ์เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.26$) เรื่องงานในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่น ($\bar{X} = 3.00$) เรื่องการเลื่อนระดับและตำแหน่งมีความคล่องตัว ($\bar{X} = 2.85$) และเรื่องงานในตำแหน่งมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่สายงานบริหารได้โดยสะดวก ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา รัตนอุบล (2550:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยา และจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าน้อยที่สุด และนิยม เต่าทอง (2550:บทคัดย่อ) งานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตตามลำดับ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อแล้วพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เรื่องลักษณะงานที่ทําปฏิบัติมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการคัดสรรบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ และความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร หากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความสำเร็จทางการแข่งขันนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างยั่งยืนมหาวิทยาลัยจึงปรารถนาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งอยู่ตลอดเวลา โดยบุคลากรทุกคนต่างตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถดำรงตนอยู่ในมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้รับการอบรมและสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สนับสนุนทุนการศึกษา สนับสนุนทุนวิจัย การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ฯลฯ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญสามารถทำงานให้มหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจใน

เรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญามหาวิทยาลัย “พัฒนาคน พัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” และปณิธาน “มุ่งมั่น ที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นเลิศทาง วิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ วิชาการขั้นสูงที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเป็นผู้พัฒนาและสร้างเทคโนโลยีที่เหมาะสม อันก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและ สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน” และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์บุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ ยอมรับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องความสัมพันธ์ ที่มีต่อกันในหน่วยงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก เนื่องจากภายในมหาวิทยาลัยประกอบด้วย คนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันใน บทบาทหน้าที่ต่างๆ กันไป ซึ่งแต่ละคนมักมีเพื่อน คู่ร่วมงานทั้งที่อยู่ในระดับที่เหนือกว่า เท่ากัน และเพื่อนร่วมงานที่ต่ำกว่า ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ใน ตำแหน่งใด บุคคลเหล่านี้ต้องทำงานเกี่ยวข้อง และ ติดต่อสัมพันธ์กัน ถ้าหากบรรยากาศของ ความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้น เป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุข ส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับมนุษย์สัมพันธ์ ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควร เรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องจิตวิทยาของ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงานนั่นเอง มหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ภายใน

มหาวิทยาลัย ในลักษณะของกลุ่มทำงานที่มี สัมพันธ์อันดีมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันภายในหน่วยงานอยู่ เสมอโดยจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่นการจัดงาน สังสรรค์วันขึ้นปีใหม่ การจัดประเพณีลอยกระทง งานสงกรานต์ แอโรบิค ฯลฯ และส่งเสริมให้ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวส่งผลทำให้ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายใน มหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ในหน่วยงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงาน

ปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผลการสำรวจความคาดหวังคุณภาพ ชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดย ภาพรวมพบว่า ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงาน ปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนา ศักยภาพ ($\bar{X} = 3.41$) และด้านความภูมิใจใน องค์กร ($\bar{X} = 3.41$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.26$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.13$) และด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.13$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.07$) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.04$) และด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ

อนูวรรณ (2546: บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือในด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงานทำ และความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541:38) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ คือลักษณะงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม เงินเดือน และผลประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และศักดิ์นา บุญเปี่ยม (2542:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานหลังจากเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในงานในปัจจุบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานคุณภาพชีวิตในงานในปัจจุบัน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ต่อไปอย่างมั่นคง ($\bar{X} = 3.24$) เรื่องท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยฯ ได้จัดบริการสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นนอกเหนือจากสวัสดิการตามระบบราชการเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 2.97$) และบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนในปัจจุบันที่ได้รับอยู่เหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัยพรรณรัตน์ (2549:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านรายได้และสวัสดิการ และภัทรพล เจริญเกาะ (2549:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อยได้ดังนี้ เรื่องหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในสำนักงานเพียงพอและสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) สภาพของสถานที่ทำงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยจากผู้ที่ประสงคร้าย ($\bar{X} = 3.24$) และสภาพที่ทำงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา บุญประดิษฐ (2550: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีมีบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และระยะเวลาบริหารราชการเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสวรรัตน์ สวธนไพบุลย์ (2548: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่ามีระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันเรื่องทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และสนุกกับงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนเรื่องการทำงานในหน่วยงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก ($\bar{X} = 3.47$) ได้รับการฝึกอบรมดูงานหรือเข้าร่วมการประชุมสัมมนาต่าง ๆ บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.15$) ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของปรีชา คร้ามพัคตร์ (2545: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้า ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่ามีระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ากว่าที่อื่น ($\bar{X} = 3.14$) และเรื่องพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.00$) ยกเว้นเรื่องการทำงานในหน่วยงานนี้ อาจถูกกลั่นแกล้งถูกโยกย้ายหรือถูกออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม ($\bar{X} = 2.42$) ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพร สามคำ (2550: บทคัดย่อ) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงราย และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนบุคคล และสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ (2550: บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองป่าตอง อำเภอเกาะกู่ จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองป่าตอง ในด้านต่าง ๆ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ในด้านเงินเดือนและ

สวัสดิการและด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านการทำงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์ ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าเรื่องงานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับมาก เมื่อเพื่อนร่วมงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ ($\bar{X} = 3.34$) อยู่ในระดับปานกลาง และท่านรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างในหมู่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.35$) อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนพรรณ รุ่งโรจน์ดี (2538: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล : ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลสระบุรี และ โรงพยาบาลพระพุทธบาท: ผลการวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสระบุรี คือ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ในหน่วยงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 3.08$) เรื่องการปฏิบัติของหัวหน้างานที่มีต่อตัวท่านทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.16$) และท่านอยู่ในหน่วยงานที่ขาดความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.70$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนพรรณ รุ่งโรจน์ดี (2538:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล : ศึกษา เปรียบเทียบ

โรงพยาบาลสระบุรี และ โรงพยาบาลพระพุทธบาท: ผลการวิจัยพบว่าปัญหาสำคัญของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพระพุทธบาท คือ ปัญหาด้านการขาดความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานและขอบเขตของการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และ ทัศนัญญา นาทิพย์ (2542:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุที่พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ไม่มีความพึงพอใจ ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรม พนักงานในองค์กรขาดความสามัคคี และพนักงานทำงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ด้านภาวะอิสระจากงาน ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เรื่องแม้ท่านจะมีความเครียดในการทำงาน แต่ท่านก็มีเวลาพอที่จะผ่อนคลายความเครียดได้ ($\bar{X} = 3.31$) เรื่องเมื่อนอกเวลางานท่านยังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.13$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตของท่าน ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพรธูมา คัมภีรารักษ์ (2548: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความภูมิใจในงานโดยรวมด้านความพึงพอใจในงานและลักษณะของงานในระดับปานกลาง

ด้านความภูมิใจในองค์กรความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ใน

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า มีระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันเรื่องท่านมีความภูมิใจในการทำงานที่นี้ ($\bar{X} = 3.60$) และ เรื่องบุคลากร งานวิจัยและผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ ($\bar{X} = 3.32$) และเรื่องหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ($\bar{X} = 3.30$) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลย์รักษ์ ทับทอง (2550:บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทรีเอ็กซ์ โปรดักส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความภูมิใจในองค์กรและขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อแล้วพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในเรื่องท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจและสนุกกับงาน อยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรเห็นว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ ทำตามความสามารถ ทำให้ทำงานด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินกับงาน และรู้สึกพอใจในความสำเร็จของงานที่ท่านนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในด้านสังคมสัมพันธ์ ในเรื่อง งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นผล

เนื่องจากการที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่งผลทำให้การพูดคุยในเรื่องการทำงานเป็นไปด้วยดี ตลอดจนมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือและเป็นกำลังใจซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้นจึงส่งผลให้ผลงานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้า กรอปมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ส่งทีมหุ่นยนต์ iRAP_ PRO แชมป์โลกหุ่นยนต์กู้ภัย 4 สมัย เป็นตัวแทนประเทศไทยเข้าร่วมการแข่งขันหุ่นยนต์กู้ภัยระดับโลก World Robocop Rescue 2010 สามารถคว้ารางวัลชนะเลิศและสามารถป้องกันแชมป์หุ่นยนต์กู้ภัยโลกได้เป็นสมัยที่ 4 ส่งผลทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในด้านความภูมิใจในองค์กรในเรื่องท่านมีความภูมิใจในการทำงานที่นี้ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรปรับปรุงในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม ควรนำระบบการจ่ายเงินเดือนตามความสามารถมาใช้ (Pay for Performance) เพื่อให้

สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อจะได้รู้ถึงคุณค่าของงานและเงินเดือน

2. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถมีระเบียบที่ชัดเจนและแน่นอน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยควรกำหนดรูปแบบให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนได้มีโอกาสทบทวนตนเอง และเสนอปัญหาให้กับผู้บริหารได้รับทราบและแก้ไข และผู้บริหารก็จะสามารถจัด โครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ไขปัญหาของตนได้อีกทางหนึ่ง

การกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ควรคำนึงถึงลักษณะของบุคลากรสายงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันทั้งในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายการบังคับบัญชา ความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. ควรเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังนี้

1.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรปรับปรุงในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมีมาตรการเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม ควรนำระบบการจ่ายเงินเดือนตามความสามารถมาใช้ (Pay for Performance) เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งต้องใช้แบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน Key Performance Indicators (KPI) และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อจะได้รู้ถึงคุณค่าของงานและเงินเดือน

1.2 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ มีระเบียบที่ชัดเจนและแน่นอน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงการเจริญเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ควรกำหนดรูปแบบให้แต่ละหน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนได้มีโอกาสทบทวนตนเองและเสนอปัญหาให้กับผู้บริหารได้รับทราบและแก้ไข และผู้บริหารก็จะสามารถ

จัดโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาช่วยแก้ไขปัญหของตนได้อีกทางหนึ่ง

2. การกำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงลักษณะของบุคลากรสายงานต่างๆ ที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันทั้งในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สายการบังคับบัญชา ความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและเรื่องคุณภาพชีวิตในงานเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติ บรรยากาศการทำงาน พฤติกรรมกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง ลิทธิผลประโยชน์แก่อกุล เป็นต้น

2. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน เช่น ลักษณะสายงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุ อายุงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีประเภทตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ประเภทตำแหน่งทั่วไป ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ประเภทตำแหน่งบริหาร ประเภทตำแหน่งวิชาการ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

4. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- กวี สิริโกคาภิรมย์. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเทพสตรี. สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- กัลย์รักษ์ ทับทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เกียรติศักดิ์ ภูมิปรกรณ์กุล. (2549). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทล้อยักษ์ยนต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จิตภา รัตนอุบล. (2540). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยา และจังหวัดเชียงราย. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณัฐชนัน นาทิพย์. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนพรธ รุ่งโรจน์ดี. (2538). ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล : ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลสระบุรี และโรงพยาบาลพระพุทธบาท. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตพัฒนาศึกษา (การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชนวัฒน์ ชื่อศักดิ์. (2552). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- นิพร สามคำ. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงราย และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงราย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นิยม เต่าทอง. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นุชลี โพธิ์วารการ. (2549). พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ อนุวรรณ. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท อิตาเลียน ไทยดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา คร้ามพักตร์ (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. รายงานการวิจัย. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัทรพล เจริญเกา. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนศึกษารัฐบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รมย์ชลิ สุวรรณชัยรักษ์. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รสริน สกุลโรจนประวีติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ. (2551). การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเครือบริษัท มูราคามิ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตการจัดการทั่วไป สาขาองค์การและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วินัย จิตะสุด. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะกรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วินัย พรรณรัตน์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศักดิ์นา บุญเปี่ยม. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ของความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานหลังจากเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐกับความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในงานในปัจจุบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพรอุมา คัมภีร์รักษ์. (2550). ความภาคภูมิใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สารนิพนธ์ ก.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สนธยา บุญประดิษฐ. (2549). บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิต หลิมพัฒน์วงศ์. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองป่าตองอำเภอกะหู่ จังหวัดภูเก็ต. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สวรัตน์ สวชนไพบูลย์. (2548). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สิทธิ์ลดา เงินพจน์ด้วง. (2549). ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทครอมีลลอย (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.

