บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานระหว่าง

1. อาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา
2. ระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางกับอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
3. ระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง
4. ระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
5. การหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา
2. อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในระหว่างวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคไม่มีความแตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแยกกลุ่มแล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแบบง่ายอีกครั้งหนึ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างและทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 470 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 394 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.83

2. การสร้างแบบสอบถาม ในส่วนแรกของแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของแบรย์ฟิลด์และโรท[1] (Brayfield and Rothe) ในส่วนที่เหลือสร้างขึ้นมาจากการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญและทัศนคติในการทำงาน โดยแบ่งคำถามออกเป็นสองส่วนคือ ในส่วนแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบต่าง ๆ 10 ด้าน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินค่าเลือกเพียงคำตอบเดียว การตรวจให้คะแนนใช้วิธีให้คะแนนแทนความคิดเห็นจากสูงลงไปต่ำในด้านปฏิฐาน และจากต่ำไปหาสูงในด้านนิเสธ ในส่วนที่สองเป็นการเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. การทดลองเครื่องมือ เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม และเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ในภาควิชาอุดมศึกษา 6 ท่านตรวจแก้และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒินอกภาควิชาอุดมศึกษาอีก 3 ท่าน พิจารณาให้ความคิดเห็นพร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ขึ้น แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 ท่าน นำผลมาหาข้อบกพร่อง ปรับปรุงให้สมบูรณ์ และนำมาหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคู่กับข้อคี่(Split-half reliability) โดยหาค่าสหสัมพันธ์

---

[1] Arthur H. Brayfield and Harold F. Rothe, "An Index of Job Satisfaction," pp.307-311.

ด้วยวิธีของเพียร์สัน(Pearson product-moment correlation) แล้วปรับค่าโดยสูตรของสเปียร์แมน-บราว(Spearman-Brown Step-up techniques) ผลการทดสอบได้ค่า r = 0.88

4. การรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่แก้ไขครั้งสุดท้ายไปให้แก่ตัวอย่างประชากรที่สุ่มได้ โดยมีหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมทั้งคำชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความคิดเห็นตามสมมุติฐานสองกลุ่มใช้ค่าสถิติ ที-เทสท์(t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของอาจารย์ที่มากกว่าสองกลุ่มเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ-เทสท์(F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลงมาแล้วจึงทดสอบเป็นรายคู่อีกครั้งด้วยค่าสถิติที-เทสท์ หาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการทำงานด้านต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับความพึงพอใจโดยทั่วไปด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ข้อมูล และการหาค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS(Statistical Package for Social Sciences)ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอเป็นตารางและแผนภูมิประกอบความเรียงตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยตามลำดับ

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปอยู่ใน

ระดับปานกลาง($\bar{X}$ = 3.59) เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาเขต พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตบางแสน พึงพอใจในการทำงานสูงสุด($\bar{X}$ = 3.73) รองลงมาคือ อาจารย์ในวิทยาเขตพิษณุโลก($\bar{X}$ = 3.69) ส่วนอาจารย์ในวิทยาเขตที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุดคือ วิทยาเขตพลศึกษา($\bar{X}$ = 3.38)

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$ = 3.09) เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่อาจารย์พึงพอใจสูงสุด($\bar{X}$ = 3.65) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านฐานะทางสังคม($\bar{X}$ = 3.60) ส่วนองค์ประกอบที่อาจารย์พึงพอใจต่ำสุดคือ ด้านสวัสดิการ($\bar{X}$ = 2.77)

3. ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานเมื่อจำแนกอาจารย์ตามลักษณะของวิทยาเขต

3.1 สมมุติฐานการวิจัยตั้งไว้ว่า "อาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา" ผลการวิจัยโดยส่วนรวมไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาในองค์ประกอบด้าน

3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน(วิทยาเขตหลัก $\bar{X}$=17.58 , วิทยาเขตสาขา $\bar{X}$=16.68 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

อาจารย์ในวิทยาเขตสาขามีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก ในองค์ประกอบด้าน

3.1.2 สวัสดิการ(วิทยาเขตสาขา $\bar{X}$ = 13.95 วิทยาเขตหลัก $\bar{X}$ = 12.68 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.1.3 เงื่อนไขในการทำงาน(วิทยาเขตสาขา $\bar{X}$ = 14.81 วิทยาเขตหลัก $\bar{X}$ = 13.73 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 สมมุติฐานการวิจัยตั้งไว้ว่า "อาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง

มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค" ผลการวิจัย พบว่า โดยส่วนรวมแล้วตรงกันข้ามกับสมมุติฐาน กล่าวคือ อาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ในองค์ประกอบด้าน

3.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป(ส่วนภูมิภาค $\bar{X}$=91.20 ส่วนกลาง $\bar{X}$=85.92 มีนัยสำคัญที่ระดับ.01)

3.2.2 ความพึงพอใจด้านการเลื่อนตำแหน่งส่วนภูมิภาค ($\bar{X}$ = 14.88 ส่วนกลาง ($\bar{X}$ = 13.14) มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.2.3 ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ(ส่วนภูมิภาค $\bar{X}$=22.16 ส่วนกลาง $\bar{X}$=21.51 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05)

3.2.4 ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์(ส่วนภูมิภาค $\bar{X}$= 18.75 ส่วนกลาง $\bar{X}$ = 16.22 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.2.5 ความพึงพอใจในด้านฐานะทางสังคม(ส่วนภูมิภาค $\bar{X}$=18.54 ส่วนกลาง $\bar{X}$ = 17.30 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.2.6 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ(ส่วนภูมิภาค $\bar{X}$ = 14.35 ส่วนกลาง $\bar{X}$ = 13.10 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.2.7 ความพึงพอใจด้านเงื่อนไขการทำงาน(ส่วนภูมิภาค $\bar{X}$ = 15.23 ส่วนกลาง $\bar{X}$ = 14.21 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 สมมุติฐานการวิจัยตั้งไว้ว่า "ไม่มีความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง" โดยส่วนรวมแล้วไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านต่อไปนี้

3.3.1 ความพึงพอใจในด้านการเลื่อนตำแหน่ง(ประสานมิตร $\bar{X}$=13.77 ปทุมวัน $\bar{X}$=13.55 พลศึกษา $\bar{X}$=12.09 บางเขน $\bar{X}$=14.99 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.3.2 ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน(ประสานมิตร $\bar{X}$ = 18.68 ปทุมวัน $\bar{X}$ = 19.64 พลศึกษา $\bar{X}$ = 16.75 บางเขน $\bar{X}$ = 18.30 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.3.3 ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน(ประสานมิตร $\bar{X}$ = 17.58 ปทุมวัน $\bar{X}$ = 17.32 พลศึกษา $\bar{X}$ = 14.49 บางเขน $\bar{X}$ = 17.63 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.3.3 ความพึงพอใจด้านเงื่อนไขการทำงาน(ประสานมิตร $\bar{X}$ = 13.73 ปทุมวัน $\bar{X}$ = 13.32 พลศึกษา $\bar{X}$ = 13.89 บางเขน $\bar{X}$ = 15.54 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.4 สมมุติฐานการวิจัยตั้งไว้ว่า "ไม่มีความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค" โดยส่วนรวมแล้ว ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจแตกต่างกันในด้านต่อไปนี้

3.4.1 ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ(บางแสน $\bar{X}$ = 15.35 พิษณุโลก $\bar{X}$ = 14.21 มหาสารคาม $\bar{X}$ = 15.54 สงขลา $\bar{X}$ = 12.83 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

3.4.2 ความพึงพอใจด้านสภาพของงาน(บางแสน $\bar{X}$ = 19.19 พิษณุโลก $\bar{X}$ = 17.60 มหาสารคาม $\bar{X}$ = 17.30 สงขลา $\bar{X}$ = 16.73 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01)

ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

4. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานกับด้านการนิเทศ (r = 0.67) การเลื่อนตำแหน่งกับสวัสดิการ(r = 0.64) และด้านฐานะทางสังคมกับความรับผิดชอบ (r = 0.63) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการเงินและรายได้กับนโยบายและการบริหารงาน(r = 0.23) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.36–0.61 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปสูงสุดคือด้านความรับผิดชอบ(r = 0.61) รองลงมาคือ ด้านฐานะทางสังคม(r = 0.59) องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยทั่วไปต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือนและรายได้(r = 0.36)

5. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์สูงสุดคือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ(R=0.38) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านฐานะทางสังคม(R = 0.07) องค์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุดคือการนิเทศงาน(R = 0.00004)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์ตามลำดับมา ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน จะได้อภิปรายผลการวิจัยเป็นตอน ๆ ไปตามลำดับ

1. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต และทั้งมหาวิทยาลัย

จากผลการวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างสูง จากการศึกษาของกรีน(Green)[1] ได้สรุปว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย พลังความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงก็จริง แต่ยังไม่ได้เป็นเครื่องชี้อย่างเด่นชัดว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่งทางคณะผู้บริหารน่าจะได้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้นไปด้วย ซึ่งจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณาจารย์อย่างแท้จริง เมื่อแยกมาวิเคราะห์เป็นรายข้อจะเห็นว่า ข้อที่อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง($\bar{X} > 4.00$) ได้แก่ข้อที่ 1 "ข้าพเจ้าทำงานประจำเหมือนกับเป็นงานอดิเรกอย่างหนึ่ง"($\bar{X} = 4.37$) ข้อที่ 11 "ข้าพเจ้ารู้สึกต้องฝืนใจในการปฏิบัติงานประจำ" ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่ 5 "ข้าพเจ้าไม่พอใจในงานประจำของข้าพเจ้า"($\bar{X} = 4.04$) ทั้ง 3 ข้อ เป็นคำถามทางนิเสธ ซึ่งแสดงว่า อาจารย์ตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างแท้จริง ปฏิบัติงานด้วยความรัก รับผิดชอบและพอใจในการทำงานของตนอยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ($\bar{X} < 3.00$) ได้แก่ข้อที่ 9

---

[1] N.C. Green, " The Satisfaction Performance Controversy, new Development and their Implication, " Business Horizons, (October 1972): 31-41

"ข้าพเจ้ามักได้รับการยั่วยุให้มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานประจำเสมอ"($\bar{X}$ = 2.81) ข้อที่ 20 "วันหยุดงานของข้าพเจ้าเวลามักผ่านไปอย่างรวดเร็วกว่าวันทำงาน"($\bar{X}$ = 2.84) และข้อที่ 6 "ในการบริหารงาน ผู้บริหารที่ดีพยายามสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมักประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 2.91) แสดงว่า อาจารย์ไม่พึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับผู้บริหารที่ขาดการกระตุ้นและยั่วยุให้อาจารย์มีการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานประจำ ไม่พยายามสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือไม่ประสบผลสำเร็จในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระหว่างผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับวันหยุดงานแสดงว่าอาจารย์พอใจในการหยุดงานของอาจารย์มากกว่าการปฏิบัติงาน ในเรื่องทำนองนี้ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า ในองค์การใด ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่มีผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ผู้นั้นจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงความคิดให้กับองค์การนั้นมากขึ้น[1] ดังนั้นการที่อาจารย์ไม่ชอบวันปฏิบัติงาน แสดงถึงอาจารย์ไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ไม่อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานเท่าที่ควร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การในที่นี้หมายถึงการที่อาจารย์ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติ การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างพลังจิตให้ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอม (consent) ปฏิบัติตามคำสั่ง[2] ยิ่งไปกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การด้วย การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การอาจมีได้หลายอย่าง แต่ที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะมนุษย์เรามีความคิดเห็นและมีข้อผูกพันกับองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ความเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวขององค์การย่อมมีผลกระทบต่อสมาชิกขององค์การนั้นด้วย ดังนั้นสมาชิกขององค์การจึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิดและปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงการแสดงและรับฟังความคิดเห็นก็จะทำให้เกิดความรู้สึก

---

[1] สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 6 (พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช 2521), หน้า 178.

[2] เรื่องเดียวกัน, หน้า 179.

ว่าบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การจึงเป็นการที่บุคคลเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานยังก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมพลังของบุคคลในองค์การให้เป็นพลังที่จะทำให้การดำเนินการขององค์การนั้นเป็นไปอย่างเต็มพลังซึ่งจะมีผลดีแก่ทุกฝ่าย ผู้ปฏิบัติต่องานจะเกิดความพอใจในผลสำเร็จนั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารจึงควรมีการส่งเสริมให้อาจารย์มีข้อเสนอแนะในการบริหารงานอยู่เสมอ

เมื่อแยกวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต พบว่า วิทยาเขตพิษณุโลกมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือวิทยาเขตบางแสน ส่วนในวิทยาเขตอื่น ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระหว่าง 3.38–3.59 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าวิทยาเขตที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ เป็นวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งสองวิทยาเขต ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ จุรีพรหม กมลาศน์[1] ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า วิทยาเขตทั้งสองมีผู้บริหารและคณาจารย์ที่ใกล้ชิดกลมเกลียวกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี อีกประการหนึ่งคือการเปิดสอนสาขาวิชาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีของสองวิทยาเขตคือ วิทยาเขตบางแสนในสาขาวิชาชีววิทยา และบริหารการศึกษา วิทยาเขตพิษณุโลกในสาขาวิชาบริหารการศึกษา[2] ทำให้อาจารย์ต้องมีการเตรียมการสอน พัฒนาอาจารย์และปรับปรุงบริการในด้านการเรียนการสอน ทำให้อาจารย์มีความกระตือรือร้น มีการปรึกษาหารือกันบ่อยครั้งและต้องเตรียมงานร่วมกันในหลาย ๆ เรื่อง คณาจารย์มีความรู้สึกว่าในวิทยาเขตของตนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นของใหม่ที่จะช่วยให้วิทยาเขตและหน่วยงาน คณาจารย์เป็นที่ยอมรับในการบริการด้านวิชาการระดับสูงเท่าเทียมกับวิทยาเขตหลักหรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อาจารย์จึงมีความรู้สึกพอใจในการทำงาน

---

[1] จุรีพรหม กมลาศน์ ม.ร.ว. "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ", (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 129.

[2] ฝ่ายวางแผนและพัฒนา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ "รายงานการประเมินผลสถานภาพศักยภาพและสัมฤทธิผลของการดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 4 2520–2524," หน้า 12.

มากกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างต่ำ ($\bar{X}$=3.09) วิทยาเขตที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาเขตบางแสน ($\bar{X}$=3.25) ในขณะที่วิทยาเขตพลศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 2.86) ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของวิชัย ดิสสระและคณะ[1] ซึ่งพบว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตพลศึกษาค่อนข้างสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ ซึ่งน่าที่ผู้บริหารจะได้ตรวจสอบหาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้เพราะเป็นที่น่าวิตกที่ค่าความพอใจในการทำงานจะตกลงมาจากระดับสูงสุดมาต่ำสุดเพียงระยะเวลาที่ไม่นาน แต่เมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ คือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.65) และองค์ประกอบด้านฐานะทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.60) ในขณะที่มีองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$=3.00) ได้แก่

2.1 องค์ประกอบด้านสวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่คณาจารย์ เช่น การรักษาพยาบาล ที่พัก กองทุนฉุกเฉิน เวลาหยุดพักร้อน อาจารย์มีความพอใจอยู่ในระดับต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริการทางด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีปัญหามากในด้านการเงินซึ่งทางมหาวิทยาลัยต้องแบ่งให้แก่วิทยาเขตต่าง ๆ ถึง 8 แห่ง จึงได้กระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน ประกอบกับในระยะต้นของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 4 ทางมหาวิทยาลัยถูกตัดงบประมาณทางด้านการก่อสร้างจำนวนมาก การจัดสวัสดิการทางด้านที่พักจึงน้อยไป สวัสดิการเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่อเกิดปัญหาที่อาจารย์ต้องการความช่วยเหลือบุคคลแรกที่อาจารย์จะหันหน้าเข้าปรึกษา พึ่งพาอาศัยและขอความช่วยเหลือได้ดีที่สุดคือ ผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรถือเป็นหน้าที่ที่

---

[1] วิชัย ดิสสระ และคณะ, "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ", กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2518. หน้า 49. (อัดสำเนา).

จำเป็นในการปัดเป่าความทุกข์ร้อนของอาจารย์ เพื่อเป็นการสร้างทัศนคติที่ดี และขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความรู้สึกภักดีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันระหว่างมหาวิทยาลัยกับอาจารย์ อีกทางหนึ่ง อาจารย์จะเกิดความพอใจที่ดีขึ้นเมื่อได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากทางมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม องค์ประกอบด้านสวัสดิการจึงเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะเป็นผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานของอาจารย์ที่จะมีผลให้อาจารย์พอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของลีวอย[1] (Levoy) ซึ่งศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนงานจะดีขึ้นมากถ้าจัดบริการทางด้านสวัสดิการให้กับคนงานได้เป็นที่พอใจ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอวาเกียน[2] (Avakian) และจามานน์[3] (Jamann)

2.2 องค์ประกอบด้านการนิเทศงาน ซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหารจัดหรือมอบหมายให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ จัดทำ โดยอาจจะแนะนำวิธีปฏิบัติหรือให้ผู้ร่วมงานหาข้อยุติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน การนิเทศงาน ถ้าพิจารณาในแง่ของการปฏิบัติงานก็คือ การหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าเขาจะต้องทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และจะให้ทำเมื่อใด[4] การที่อาจารย์มีความพอใจในด้านนี้

---

[1] Robert P. Levoy, "How to Keep Staff Morale and Motivation in High Gear," Personal Journal 51(December 1972): 913-917.

[2] Nancy A. Avakian, "An analysis of factors Relating to Job Satisfaction and Dissatisfaction of Faculty Members in Institutions of Higher Education," Dissertation Abstracts International 32(October 1971): 1765A-1766A.

[3] Joann S. Jamann, "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs, "Dissertation Abstracts International 35(February 1975): 4919A.

[4] Ernest Dale, Management: Theory and Practice (New York: Mc Graw-hill book Company 1968) P.226.

อยู่ในระดับต่ำ จึงน่าวิตกมาก จากผลการวิจัยของจุง[1] (Chung) พบว่า องค์ประกอบที่จูงใจให้บุคคลทำงานอย่างหนึ่งคือ การนิเทศงาน และราดา[2] (Rada) วิจัย พบว่าในทำนองเดียวกันว่าการนิเทศงานมีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ผู้บริหารจึงควรมีการปรับปรุงองค์ประกอบในด้านนี้ให้มากขึ้น ในการบริหารงานที่ดีต้องมีการตรวจติดตามผลงานและแนะนำงาน ในกรณีที่ผู้ร่วมงานเกิดอุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานหาข้อยุติได้ยาก หรือเมื่อมีงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น การแนะนำ ประชุมปรึกษาหารือ หาวิธีการที่ดีที่สุดเข้าแก้ไขเหตุขัดข้องและความเชื่องช้าของงานได้ทันจะทำให้ประหยัดทั้งด้านค่าใช้จ่าย กำลัง แรงงาน เวลาและผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศงานก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานหรือในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ซึ่งจะมีผลให้เกิดสามัคคีธรรม ความอบอุ่นในหมู่คณะมากขึ้นอีกด้วย

2.3 การเลื่อนตำแหน่ง ความหมายในการวิจัยครั้งนี้รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ดีขึ้น การมีโอกาสเข้าร่วมฝึก อบรม ดูงาน ศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมและได้คุณวุฒิสูงขึ้น ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าอันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำจึงน่าที่จะได้มีการแก้ไขโดยเร็ว เพราะการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจแก่บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญที่ดี ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของจุง[3] (Chung)

---

[1] Kae H. Chung, "Incentive Theory and Research, " Personnel Administration 35(January-February 1972): 31-41.

[2] Alexander Rada, "A Study of Factors Influencing Job Satisfaction of Community College Teachers, "Dissertation Abstracts International 36(December 1975):.3455A.

[3] Ibid., p. 36.

เฮอร์สเบอร์ก และซไนเดอร์แมน[1] (Herzberg, Mausner and Snyderman) และของเบอร์โนต[2] (Bernoit) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่งมีลักษณะที่เป็นแบบโดยตรง ผู้บริหารจึงควรจะกำหนดวิธีการวัดผลงานไว้และแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี ซึ่งจะทำให้เกิดการแข่งขันการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความสามารถอย่างจริงจังซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมาก แต่ขอควรระวังในการปฏิบัติคือ อาจจะมีการขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารจะหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าด้วย

2.4 เงินเดือนและผลประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ได้รวมถึงค่าตอบแทนที่อาจารย์ได้รับจากมหาวิทยาลัยคือ เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลืออื่น ๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยจ่ายให้ในรูปของตัวเงิน การวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพอใจในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจจะมีความล่าช้าในเรื่องการเบิกจ่าย เพราะขาดบนการที่ซับซ้อนของทางราชการและการจัดระบบงานที่ไม่ดีพอ ซึ่งอาจจะพิจารณาได้ว่าอาจจะเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเดิมอยู่ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการมาก่อน ระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เคยยึดถือมาเป็นไปตามกฎหรือระเบียบต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ครั้นมีการเปลี่ยนแปลงสังกัดมาอยู่ในวงมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานจึงมีลักษณะใกล้เคียงกับแบบเดิม การเบิกจ่ายเลยล่าช้าทำให้อาจารย์ไม่ได้รับความสะดวกเหมือนมหาวิทยาลัยอื่น เพราะบุคคลปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อความหวังจะได้ผลตอบแทนโดยเฉพาะ เพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน นั่นคือเงินและค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้กำลังใจเสื่อมทรามลง แต่อย่างไรก็ตามผลตอบแทนที่เป็นเงินหาใช่จะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจเสมอไป ยังมีอีกหลายสาเหตุแต่ในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความพอใจ แต่

---

[1] Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman The Motivation to Work 2d. ed. (New York: John Willey and Sons. 1959), P.157

[2] Sallye S. Bernoit, "Job Satisfaction Among Faculty Women in Higher Education in the State Universities of Louisiana," Dissertation Abstracts International 37(May 1977): 6969A-6970A.

ถ้าความพอใจต่ำลงด้วยสาเหตุอื่น ๆ แม้ว่าจะมีการปรับปรุงเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้ดีขึ้นก็ไม่อาจทำให้การปฏิบัติงานคืนอยู่ในสภาพที่ดีได้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของซูสเตอร์ คลาร์ค และ โรเจอร์[1] (Schuster, Clark and Roger) ลอเลอร์[2] (Lawlor) ลีวอย[3] (Levoy) แพตตัน[4] (Patton) อวาเกียน[5] (Avakian) จามานน์[6] (Jamann)

---

[1] Jay R. Schuster; Barbara Clark and Miles Rogers, "Testing Portions of the Porter and Lawlor Model Reportind the Motivational Role of Pay," Journal of Applied Psychology 55(June 1971): 187-195.

[2] Edward E. Lawlor, "Compensations the New-Life-Style Worker," Personnel Journal 45(May-June 1971): 19-25.

[3] Robert P. Levoy, "How to keep Staff Morale and Motivation in High Gear" p.915

[4] Arch Patton, "Why Incentive Plans Fail," Harvard Business Review 50(May-June 1972): 58-66.

[5] Nancy A. Avakian, "An analysis of Factors Relating to the Job Satisfcation and Dissatisfaction of Faculty Member in Institutions of Higher Education" 32(October 1971): 1766A.

[6] Joann S. Jamann, "Job Satisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs" 35(February): 4919A.

ไฟด์เลย์[1] (Fildley) นิโคลสันและมิลจัส[2] (Nicholson and Miljus) และ ประศักดิ์ ฐะปะนียากร[3]

2.5 เงื่อนไขการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้รวมถึงความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน ความคล่องตัวในเรื่องการติดต่อธุรการของอาจารย์และสภาพแวดล้อมของสถาบัน ที่จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานของอาจารย์ให้ปฏิบัติงานได้คล่องขึ้น ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานนั้นผู้ปฏิบัติย่อมต้องการความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยพร้อมมูลจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานและสบายใจ ไม่ต้องมาคอยกังวลกับเรื่องเล็กน้อยอันจะมีผลให้งานสำคัญพลอยกระทบกระเทือนไปด้วย การวิจัยครั้งนี้พบว่าเงื่อนไขในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลีวอย[4] (Levoy) และแพตตัน[5] (Patton)

---

[1] Benjamin F. Findley, Jr., "The Relationship Among Selected personnel Variables and Job Satisfaction of College Business Teacher, in Cororado," Dissertation Abstracts International 36(January 1976): 4205A.

[2] Edward A. Nicholson and Robert C. Miljus, "Job Satisfaction and Turnover Among Liberal Arts College Professors," Personnel Journal 51(November 1972): 840-845.

[3] ประศักดิ์ ฐะปะนียากร "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" หน้า 91..

[4] Robert P. Levoy, "How to keep Staff Morale and Motivation in High Gear," P. 915.

[5] Patton, "Why Incentive Plans Fail" P. 61.

3. ความแตกต่าง ๆ ของความพึงพอใจเมื่อจำแนกตามลักษณะของวิทยาเขต

3.1 "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีมากกว่าความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา" ในด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไป เลการทดสอบไม่พบความแตกต่างซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและไม่เป็นไปตามรายงานการศึกษามหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตของลีและโบเวน[1] (Lee and Bowen) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตหลักมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาทั้ง ๆ ที่รูปแบบการพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นแบบ **Flagship Systems** ซึ่งเป็นระบบที่พัฒนามาจากการขยายตัวของวิทยาเขตเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยมีการจัดตั้งวิทยาเขตใหม่หรือรวมเอาวิทยาเขตที่มีอยู่แล้วเข้ามาในระบบบริหารของตน ซึ่งมีผลทำให้วิทยาเขตหลักจะมีอิทธิพลเหนือวิทยาเขตสาขาอื่น ๆ ทั้งในด้านคุณค่า ขนบประเพณี รูปแบบของการบริหารและการปฏิบัติ อย่างไรก็ตามสำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่เป็นไปตามที่ลี และโบเวน[2] (Lee and Bowen) ได้ศึกษาและสรุปในเรื่องมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตในสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้เพราะวิทยาเขตเก่า ๆ เช่น วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตบางแสนต่างก็มีรูปแบบการพัฒนามานานพอ ๆ กับวิทยาเขตหลักจนตัวของตัวเองมีลักษณะเด่นออกไปจากวิทยาเขตหลักทั้งทางด้านวิชาการและการบริหาร เช่น วิทยาเขตปทุมวันทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาเขตบางแสน ทางด้านวิทยาศาสตร์ทางทะเลและชีววิทยาเป็นต้น ที่ทัดเทียมหรืออาจจะดีกว่าวิทยาเขตหลัก อาจารย์ในวิทยาเขตดังกล่าวจึงไม่ค่อยรู้สึกว่าด้อยกว่าวิทยาเขตหลัก ส่วนวิทยาเขตที่เปิดใหม่อาจารย์ส่วนมากเป็นอาจารย์หนุ่มสาว กำลังกระตือรือร้นที่จะทำงานและส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ โครงการพัฒนาวิทยาเขต

---

[1] Eugene C. Lee and Frank M. Bowen, "The Multicampus University P. 381.

[2] Ibid.

ของมหาวิทยาลัยฉบับที่ 4 ได้เน้นการพัฒนาวิทยาเขตในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในองค์ประกอบ มีบางองค์ประกอบที่อาจารย์ในวิทยาเขตหลักพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาตามสมมุติฐาน ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและการมีผู้ร่วมงานที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ในวิทยาเขตหลักมีโอกาสร่วมทำงาน ร่วมแก้ปัญหาบ่อยครั้งและอาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งทางบริหารและทำงานพิเศษอื่น ๆ มากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาจึงได้ทำงานและมีโอกาสร่วมในกิจกรรมของสถาบันมากกว่า การทำงานในหน่วยงานใดก็ตามย่อมมุ่งที่จะสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานสำเร็จ แม้จะมีการแบ่งแยกกันทำงานตามภารกิจที่รับผิดชอบของอาจารย์แต่ละคน การที่อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบ่อยครั้งย่อมเกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิดให้กับวิทยาเขต พยายามจะให้ความร่วมมือร่วมใจและร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่กลุ่มอาจารย์ร่วมสร้างสรรค์ขึ้นมาอย่างเต็มที่ซึ่งเทนเนนบวม (Tennenbaum) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานไว้ว่าเป็นการช่วยสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นการรวมพลังของบุคคลในกลุ่ม ช่วยให้ทราบถึงความต้องการของหน่วยงานโดยส่วนรวม ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ช่วยลดความขัดแย้ง การไม่เข้าใจกันจากผู้ร่วมงาน และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน[1]

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา (ยกเว้นวิทยาเขตหลักประสานมิตร) ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางมีมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ จากการทดสอบ พบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่พักอยู่ในบริเวณวิทยาเขต สภาพสังคมของอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคจึงอยู่ในวงจำกัด อาจารย์ไม่ได้กระจายกันอยู่เหนือส่วนกลางที่ขาดการพบปะสังสรรค์ และมี

---

[1] จุรีพรมหม กมลาสน์, ม.ร.ว., "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," หน้า 62.

[2] Arnold S. Tannenbaum, Social Psychology of the Work Organization (Belmont, California: Wodsworth Co., 1967) pp. 211-227.

ความสัมพันธ์อันดีน้อยกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ตลอดจนในการทำงานร่วมกันของอาจารย์จึงได้ทำงานร่วมกันด้วยความพร้อมเพรียงน้อยกว่า โอกาสที่จะพบปะพูดคุยกันร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีน้อยลง จึงทำให้ [illegible]เห็นกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีสภาพสังคมที่สงบ บรรยากาศในการทำงานมีแต่ความเป็นมิตร ฐานะทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง เศรษฐกิจ อยู่ในเกณฑ์ดี ไม่แตกต่างกันมากนักทั้งวัยวุฒิ และคุณวุฒิ ทำให้การแตกแยกมีไม่มากนัก ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในการปฏิบัติงานได้มากกว่า อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ม.ร.ว.จุรีพรหม กมลาศน์[1]

เกี่ยวกับสวัสดิการและสภาพของงานเป็นองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พึงพอใจมาก องค์ประกอบหนึ่งในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค เป็นที่ทราบกันว่าในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง อาจารย์ต้องประสบปัญหาด้านการจราจร มลภาวะที่เป็นพิษ ค่าใช้จ่ายสูง ปัญหาที่พักอาศัยมีราคาแพง เป็นต้น อาจารย์จำนวนมากต้องเดินทางมาทำงานระยะทางไกล ๆ มากกว่า 6 กิโลเมตรขึ้นไป เกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด และส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ในวิทยาเขตในส่วนกลาง ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้อาจารย์วิทยาเขตในส่วนภูมิภาคมีปัญหาน้อยกว่า จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารน่าจะพิจารณาหาวิธีการอำนวยความสะดวกในการให้อาจารย์ไปทำงานได้ดีขึ้น เช่นการสร้างบ้านพัก แฟลต ในบริเวณวิทยาเขตหรือบริเวณใกล้เคียง การบรรจุและโยกย้ายอาจารย์ควรพิจารณาถึงภูมิลำเนาของอาจารย์ใหม่ให้มากขึ้น

เกี่ยวกับความมีอิสระและความรับผิดชอบในการทำงาน สภาพการบริหารมหาวิทยาลัยของไทย ปัจจุบันนั้นพอสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมีสถานะเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อาจารย์ย่อมมีสถานะเป็นข้าราชการในสังกัดของทบวงมหาวิทยาลัยเช่นกัน ดังนั้น การทำงานของอาจารย์จึงต้องอยู่ในกรอบของระเบียบข้อบังคับและธรรมเนียมต่าง ๆ ของทางราชการ แม้ว่าการบริหารงานด้านบุคคลจะแยกจากข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ที่มีคณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานด้านบุคคลของมหาวิทยาลัย แต่ก็ยังคงยึดถือแนวปฏิบัติทาง

---

[1] จุรีพรหม กมลาศน์, ม.ร.ว., "ขวัญในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," หน้า 62.

ด้านการบริหารด้านบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นส่วนใหญ่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยก็คงอยู่ใต้ข้อบังคับทางวินัยเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ด้วย[1] แต่ชีวิตการทำงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่ต้องการความคิดริเริ่มความรับผิดชอบของตนเอง และความมีเสรีภาพในการทำงาน ดังนั้น แนวความคิดของทั้งสองทางจึงเป็นการโต้แย้งกันอยู่ในตัว คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนมากยังเห็นว่าตนยังถูกครอบคลุมด้วยระบบราชการเหมือนข้าราชการอื่น ๆ จึงสร้างความหงุดหงิดและไม่พอใจอยู่เสมอมา อุดมคติการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย คือ อาจารย์ควรมีเสรีภาพเพื่อจะได้บำรุงรักษาเสรีภาพทางวิชาการอันเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย แต่เสรีภาพในการทำงานจึงน่าจะมีขอบเขตคือ ให้รวมถึงความรับผิดชอบในการที่จะดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมและของมหาวิทยาลัยเองด้วย[2]

เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์จะพึงพอใจมากถ้าได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่ดี ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยดี ย่อมเป็นที่รักใคร่นับถือของเพื่อนร่วมงาน และในทางกลับกันหน่วยงานใดมีผู้ร่วมงานที่มีลักษณะนิสัยเฉื่อยชา ไม่นำพาต่อระเบียบแบบแผน เอารัดเอาเปรียบ ไม่ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง พฤติกรรมเช่นนี้มีผลต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมาก เพราะนอกจากจะไม่สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานแล้วยังมีพฤติกรรมไปต่อต้านอันเป็นการถ่วงความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานอีกด้วย งานมหาวิทยาลัยจะเจริญรุดหน้า มีประสิทธิภาพดีก็ต่อเมื่อมีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ขยันในการทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานมักมีอิทธิพลมากในเรื่องความพอใจในการทำงาน หากไปพบเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานจะเกิดความท้อถอยและเบื่อหน่ายการทำงาน ยิ่งในสังคมมหาวิทยาลัยอาจารย์ต้องทำงานร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง งานใน

---

[1] สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ "การบริหารงานมหาวิทยาลัย," (พระนคร: โรงพิมพ์สมาคมสงเคราะห์ศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2510), หน้า 133–136.

[2] วิจิตร ศรีสอ้าน, "หลักการอุดมศึกษา," (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 53.

มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีผลกระทบต่อสังคมทั้งภายในมหาวิทยาลัยเอง และสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานอยู่มาก

3.3 ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลาง (รวมวิทยาเขตประสานมิตรด้วย) และในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค

ซึ่งพบว่าในวิทยาเขตส่วนกลางมีองค์ประกอบด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละวิทยาเขตต่างก็มีผู้บริหารวิทยาเขตของตนเอง นโยบายที่ปฏิบัติในแต่ละวิทยาเขตในรายละเอียดแตกต่างกันออกไปทำให้มีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างวิทยาเขต เมื่อพิจารณาดูในองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น อาจแยกพิจารณาความแตกต่างกันออกเป็น 4 ประการ คือ

3.3.1 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เป็นที่น่าสังเกตว่าทำไมอาจารย์จึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ต่อผู้บังคับบัญชาทั้ง ๆ ที่อาจารย์เองเป็นผู้เลือกผู้บังคับบัญชา อาจเป็นเพราะไม่รู้จักผู้บังคับบัญชาดีพอก่อนเลือกตั้ง ไม่ไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง หรือผู้บังคับบัญชาได้รับเลือกตั้งมาด้วยคะแนนเสียงที่ไม่เป็นเอกฉันท์ หรือได้รับเลือกตั้งมาแล้วไม่ทำตามนโยบายที่แถลงไว้ก่อนการเลือกตั้ง ในกรณีเช่นนี้อาจารย์น่าจะได้ศึกษาตัวบุคคลก่อนที่จะเลือกขึ้นมาเป็นผู้บังคับบัญชาอย่างสุขุมรอบคอบ

3.3.2 เกี่ยวกับด้านบริการของมหาวิทยาลัย เช่น สวัสดิการ บ้านพัก ความสะดวกในการทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานพอจะพิจารณาได้ว่าบางวิทยาเขตมีเนื้อที่คับแคบเช่น วิทยาเขตในส่วนกลาง ซึ่งเป็นที่ดินของส่วนราชการอื่น การก่อสร้างบ้านพักและอาคารถาวรเป็นไปได้ยาก ประการสำคัญคือ ระเบียบปฏิบัติที่เคยยึดถือกันตั้งแต่สมัยยังไม่ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย มีความล่าช้าทำให้อาจารย์ไม่ได้รับความสะดวกเหมือนมหาวิทยาลัยอื่น ทำให้อาจารย์ไม่เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน น่าที่จะมีการศึกษาระบบระเบียบการทำงานของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะได้นำมาดัดแปลงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีด้วย

3.3.3 เกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงานอาจารย์มีความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานบางท่านไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ไม่รับผิดชอบ ใช้สิทธิ์ และเสรีภาพต่าง ๆ ในการทำงานโดยไม่มีขอบเขต จนดูเหมือนขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือขาดวินัยไปทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

ในแต่ละวิทยาเขตว่าจะเอาใจใส่มากน้อยเพียงใด กับการกำหนดขอบเขตในสิทธิเสรีภาพร่วมกันของอาจารย์ และการคัดเลือกอาจารย์อย่างรอบคอบ มีปรากฏการณ์ที่รัดกุม การฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อชี้แจงการปฏิบัติงาน ความเข้าใจร่วมกัน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.3.4 บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านสภาพของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นกันเอง เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงาน ชั่วโมงการสอน ความคล่องตัวในการทำงาน พบว่ามีปัญหามาก ในด้านงบประมาณที่ต้องถูกแบ่งออกเป็น 8 ส่วน ตามจำนวนวิทยาเขตที่มีอยู่ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจึงไม่ได้ประโยชน์เต็มที่ ไม่สามารถสร้างสิ่งอำนวยประโยชน์ในการค้นหาทางวิชาการ ซื้อเครื่องมือใหม่ ๆ ได้อย่างเพียงพอ ด้านการส่งข่าวสารที่ล่าช้า เพราะโครงสร้างของมหาวิทยาลัยที่เป็นแบบศูนย์กลาง (Centralization) อำนาจการตัดสินใจในวิทยาเขตสาขาที่สำคัญต้องผ่านกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย การแสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิให้ตรงตามลักษณะงานไม่ได้ ในขณะที่จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น แต่อาจารย์คงที่และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน และผู้ทรงคุณวุฒิเหมาะที่จะทำหน้าที่สอน หรือทำหน้าที่ทางด้านวิชาการต้องมาทำงานอื่นๆ เช่น บริการ ธุรการ หรือบริการ ทำให้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ทำงานหนักเกินไปมีมากขึ้น บริเวณคับแคบขยายไม่ได้ การมีที่ดินที่ไม่ใช่ของมหาวิทยาลัยเอง เช่น วิทยาเขตพลศึกษา ปทุมวัน และบางเขน ประกอบกับการขาดแผนพัฒนาแม่บทของมหาวิทยาลัยเองเป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่เกิดบรรยากาศในการทำงาน และการมีโครงการรวมวิทยาเขตในกรุงเทพมหานคร ในแผนพัฒนาฉบับที่ 4 ให้ย้ายวิทยาเขตที่อยู่ในส่วนกลางไปรวมกันที่วิทยาเขตบางแสนซึ่งในขั้นปฏิบัตินั้น ระหว่างปี 2520–2521 มหาวิทยาลัยกำหนดแผนย้ายวิทยาเขตในกรุงเทพมหานครไปไว้ที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่โครงการนี้ถูกระงับไป แต่ความจำเป็นในการรวมวิทยาเขตยังคงมีอยู่มหาวิทยาลัยจึงกำหนดแผนรวมวิทยาเขตในส่วนกลางมาไว้ที่วิทยาเขตประสานมิตร การดำเนินการจะเริ่มต้นในปีงบประมาณ 2523 นี้เป็นต้นไป การย้ายบุคลากรมารวมกันที่วิทยาเขตหลักประสานมิตร จะเริ่มต้นในปีงบประมาณ 2523 นี้ [1] เป็นผลให้อาจารย์ในวิทยา

---

[1] กองแผนงานวางแผนและพัฒนา "รายงานประเมินผลสถานภาพ ศักยภาพ และสัมฤทธิผลของการดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระยะที่ 4 2520–2524" หน้า 55.

ในส่วนกลางไม่แน่ใจในสถานภาพของตนเอง เกิดความหวั่นไหวในอนาคต ประกอบกับงบประมาณด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ได้น้อยลง เนื่องจากโครงการดังกล่าว จึงมีผลทำให้อาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางไม่กระตือรือร้นในสภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในการสร้างความเข้าใจและแถลงข้อเท็จจริงในคณาจารย์ วิธีการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลย่อมเป็นวิธีที่ดีต่อการสร้างความร่วมมือของอาจารย์ได้ดีกว่าทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในหมู่ของอาจารย์โดยขาดข้อเท็จจริง

4.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการทำงานกับความพึงพอใจโดยทั่วไป พบว่าองค์ประกอบในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปทุกองค์ประกอบ และองค์ประกอบที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดคือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ซึ่งอาจารย์ที่มีความรับผิดชอบสูงมีแนวโน้มที่จะพอใจในการทำงานมากขึ้นด้วย

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาองค์ประกอบที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้ดีที่สุดคือองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้ร้อยละ 38 และหากรวมองค์ประกอบด้านสถานะทางสังคมจะทำนายได้ร้อยละ 45 ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองเป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าองค์ประกอบที่จูงใจภายนอก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความเข้าใจ เต็มใจในการทำงานที่เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงานเองย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าองค์ประกอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายนอก

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย

1.1 ควรจะส่งเสริมความรับผิดชอบในการทำงานของอาจารย์ให้มากขึ้น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม และควรหาทางเสริมสร้างสถานะทางสังคมของอาจารย์ให้มากขึ้น เพราะเป็นองค์ประกอบที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ๆ

1.2 องค์ประกอบด้านเงื่อนไขการทำงาน การนิเทศงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพของงาน เป็นองค์ประกอบที่พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยทั้งๆที่องค์ประกอบดังกล่าวจำเป็นมากในการบริหารงาน จึงควรที่ผู้บริหารน่าจะหยิบยกขึ้นมา

พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ มีวิทยาเขตมาก โครงสร้างการบริหารงานแบบ Centralization ที่เหมือนกับมหาวิทยาลัยแห่งอื่นๆ ทำให้มีปัญหาต่างๆทางบริหารงานเกิดขึ้นมาก เช่น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารให้ยืดหยุ่นขึ้น โดยการแบ่งความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานให้กับผู้บริหารวิทยาเขตให้มากขึ้น

1.4 ควรจะได้มีการศึกษาในรายละเอียดวิทยาเขตที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง และวิทยาเขตที่อาจารย์มีความพึงพอใจต่ำถึงสาเหตุที่แท้จริงเพื่อจะได้ทราบทราบว่าสิ่งใดกีอยู่แล้วจะได้ส่งเสริมต่อไป และสิ่งใดที่ขาดจะได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อเป็นผลดีแก่มหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมต่อไป

1.5 ควรจะมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างวิทยาเขตให้มากขึ้น หรือเพิ่มการพบปะหารือระหว่างคณาจารย์เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงงานในวิทยาเขตได้ตามแผนพัฒนาโดยส่วนรวม

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องเดียวกันนี้อีก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง โครงการและนโยบายที่สำคัญเพื่อเป็นการสำรวจทัศนของอาจารย์ และทำให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจดำเนินการให้ตรงกับความต้องการของอาจารย์โดยส่วนรวมต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบเรื่องทำนองเดียวกันนี้กับมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขตอื่นๆ เพื่อศึกษาปัญหา ข้อดี ข้อเสียของระบบงาน ข้อได้เปรียบเสียเปรียบและปัญหาต่างๆในการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดประโยชน์และประหยัดที่จะมีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมากที่สุด

2.3 ควรจะเพิ่มจำนวนตัวอย่างประชากรในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย ด้วยเช่น ข้าราชการ นักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่ต่างๆ เพื่อจะได้ทราบความต้องการ และทำให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้เด่นชัดขึ้น

2.4 ควรมีการวิจัยแบบJob analysisในรายละเอียดแต่ละด้าน แต่ละวิทยาเขตเพื่อเปรียบเทียบหาจุดบกพร่องในการปรับปรุง และเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

2.5 ในการวิจัยครั้งต่อไป หากใช้วิธีวิจัยอื่นๆ และใช้วิธีวิเคราะห์ที่แตกต่างกันออกไปจะทำให้ผู้บริการได้รายละเอียดที่ต่างกันออกไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและปรับปรุงการทำงานได้มากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย