

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี Factors Affecting Job Satisfaction among Ubon Ratchathani University Employees

วรัครศิริ โหตระไวศยะ¹, ธานีชัย เจียรกุล²
Waraksiri Hotrawaisaya / Tanyamai Chiarakul

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร คณะ/สำนัก ภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 14 หน่วยงาน จำนวน 312 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 156 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 156 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความแตกต่างของตัวแปร (T-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.581 และ

¹ วรัครศิริ โหตระไวศยะ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี E-mail address: nuttho@hotmail.com

² ดร.ธานีชัย เจียรกุล, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, E-mail address: tchiarakul@yahoo.com

ให้ความสำคัญกับปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ กฎ/ระเบียบ/นโยบาย การบริหารจัดการ/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.555

การเปรียบเทียบปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ

ผลกระทบของปัจจัยจิตใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจิตใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 49.1% ส่วนอีก 50.9% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบ และสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ 50.0%

ผลกระทบของปัจจัยบำรุงรักษาที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมของปัจจัยบำรุงรักษา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 57.0% ส่วนอีก 43.0% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบ และสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ 58.1%

คำสำคัญ: ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยบำรุงรักษา, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ, บุคลากรสายวิชาการ, บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Abstract

The purpose of this research is to study factors affecting job satisfaction among Ubon Ratchathani University employees and compare the job satisfaction between academic staff and supporting staff. Questionnaires were used as a tool by which to gather information from the sampling group from a combination of 14 faculties and offices at Ubon Ratchathani University. The sampling group consisted of 312 employees: 156 were academic staff and 156 were supporting staff. The statistical analyses including percentage, average, standard deviation, T-test, and multiple linear regression analysis were performed to determine factors influencing job satisfaction among the employees.

The research findings show the respondents acknowledged the importance of the 5 motivator factors of job satisfaction: achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement. The level of their overall job satisfaction was high with an average of 3.67 and with the standard deviation of 0.581. The respondents also acknowledged the importance of the 8 maintenance factors: rules and policies, management and supervision, work environment, salary and rewards, collegiality, private life, status, and job security. The level of their overall satisfaction was moderate with an average of 3.57 and with the standard deviation of 0.555.

In comparing the motivator factors with the maintenance ones to identify job satisfaction among the university employees in both academic and supporting tracks, the research revealed that their overall job satisfaction differed significantly in 7 components:

achievement, recognition, work itself, advancement, rules and policies, management and supervision, and status.

In terms of the influence of the motivator factors on job satisfaction, the research showed that the overall motivator factors explained 49.1 % job satisfaction while other components that were not included in the study explained 50.9 % of job satisfaction. The motivator factors explained 50 % of job satisfaction among the university employees.

In terms of the influence of the maintenance factors on job satisfaction, the research revealed that the overall maintenance factors explained 57.0 % of job satisfaction whereas other variables or components that were not included in the research explained 43.0 % of job satisfaction. The maintenance factors explained 58.1 % of job satisfaction among the university employees.

Keywords: Motivator Factors, Maintenance Factors, Job Satisfaction, Supporting Staff, Academic Staff, Ubon Ratchathani University's Employees

1. บทนำ

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นมหาวิทยาลัยที่ยกฐานะมาจากวิทยาลัยอุบลราชธานี สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2533 ในรัฐบาลของพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ด้วยความมุ่งหมายให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งที่ 2 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการจัดการศึกษาเน้นหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนากำลังคนของประเทศ ซึ่งกำลังมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรมและเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงการประกอบวิชาชีพของตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นต่อไป

วิทยาลัยอุบลราชธานีเปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2531 ภายใต้ชื่อ “วิทยาลัยอุบลราชธานี” โดยเปิดทำการสอนในสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ มีนักศึกษารุ่นแรก จำนวน 67 คน ซึ่งฝากเรียนไว้ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อมาในปีการศึกษา 2533 วิทยาลัยอุบลราชธานีได้ยกฐานะมาเป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2533 และย้ายสถานที่จัดการศึกษาจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยบริเวณกิโลเมตรที่ 10 - 11 ถนนวารินเดชอุดม ตำบลเมืองศรีไค อำเภовารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี บนเนื้อที่ประมาณ 5,228 ไร่ ในปี 2531 ได้สร้างอาคารเอนกประสงค์ เป็นอาคารหลังแรก

ปี 2533 วิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2533 ดังนั้น วันที่ 30 กรกฎาคมของทุกปีจึงนับเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย และได้เริ่มก่อสร้างอาคาร สถานที่ปฏิบัติการ และจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ของคณะเกษตรศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2534 คณาจารย์และนักศึกษาทั้งหมดได้มาประจำ ณ สถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สมจิตต์ ยอดเศรณี ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นอธิการบดีเป็นคนแรก (งานพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2554)

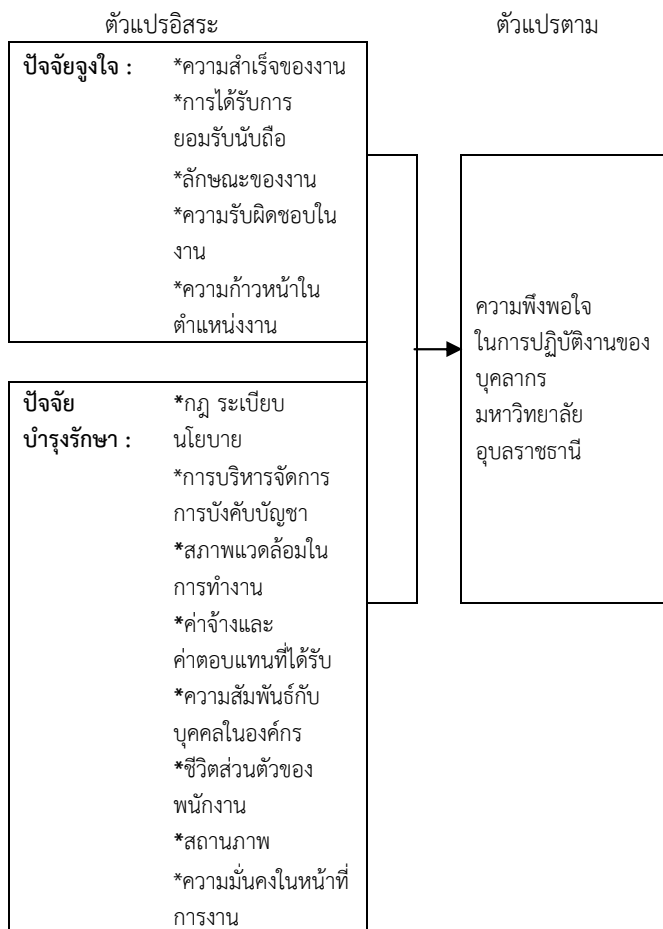
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางของการศึกษาและการวิจัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยครอบคลุมทั้งสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีคณะ/สำนัก ภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 14 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย สำนักวิทยบริการ คณะนิติศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ คณะศิลปศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 1,421 คน แยกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 604 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 817 คน(โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2554)

บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร การที่องค์กรจะดำเนินงานและขับเคลื่อนไปข้างหน้าให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรนั้น จำเป็นยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมามหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงและผลงานให้แก่มหาวิทยาลัยมากมาย นอกจากนี้ การจัดอันดับโดยเว็บโอเมตริกซ์ (Webometrics) ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อแสดงความตั้งใจของสถาบันต่าง ๆ ในการเผยแพร่ความรู้สู่เว็บไซต์ และเป็นความริเริ่มเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงความรู้อย่างเปิดกว้าง (Open Access) ทั่วโลก โดยบ่งบอกถึงปริมาณและคุณภาพของสิ่งตีพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบัน เพื่อใช้ร่วมกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ในการประเมินผลงานวิจัยของสถาบัน ซึ่งทางเว็บโอเมตริกซ์ได้จัดอันดับปีละ 2 ครั้งในเดือนมกราคม และกรกฎาคม ล่าสุดเดือนมกราคม พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อยู่ในอันดับที่ 1,758 ของโลก อันดับที่61 ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อันดับที่ 23 ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (wikipedia , 2554 : เว็บไซต์)

ดังนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไรเพื่อรักษาคนเก่ง คนดี และคนที่มีความรู้ ให้อยู่กับองค์กร เพื่อร่วมกันดำเนินงานและสร้างสรรค์ผลงานให้แก่มหาวิทยาลัยต่อไป จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

ของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีต่อไป รวมถึงการลดอัตราการลาออก ลดการขาดงาน เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง เติบโต และยั่งยืนในระยะยาว บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ กฎ/ระเบียบ/นโยบาย การบริหารจัดการ/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

วิธีการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 1,421 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 604 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 817 คน (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี : โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่, 2554)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Quota Sampling การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 47-48) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดสัดส่วนบุคลากรโดยใช้วิธีโควตา ซึ่งเน้นให้กลุ่มตัวอย่างเท่ากันระหว่าง บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน และผู้วิจัยได้ใช้การพิจารณาปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมในแต่ละคณะและสำนัก เนื่องจากในส่วนของสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย สำนักงานอธิการบดี และสำนักวิทยบริการ ไม่มีบุคลากรสายวิชาการ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่าง 312 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 156 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 156 คน จากนั้นหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนโควตาในแต่ละคณะ/สำนัก ดังตารางที่

ตารางที่ 1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

คณะ/สำนัก	จำนวนบุคลากร (คน)	สัดส่วนโควตา (ร้อยละ)	กลุ่มตัวอย่างตามโควตา (คน)	กลุ่มตัวอย่างจริง (คน)	แบ่งเป็น	
					สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)
คณะนิติศาสตร์	45	22%	9.90	13	8	5
คณะบริหารศาสตร์	97		21.34	25	14	11
คณะพยาบาลศาสตร์	22		4.84	8	5	3
คณะรัฐศาสตร์	45		9.90	13	8	5
คณะวิทยาศาสตร์	195		42.90	47	25	22
คณะวิศวกรรมศาสตร์	159		34.98	39	21	18
คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ	39		8.58	12	7	5
คณะศิลปศาสตร์	155		34.10	38	21	17
คณะเกษตรศาสตร์	134		29.48	33	19	14
คณะเภสัชศาสตร์	94		20.68	24	14	10
คณะแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	98		21.56	24	14	10
สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	15		3.30	1	-	1
สำนักงานอธิการบดี	275		60.50	30	-	30
สำนักวิทยบริการ	48		10.56	5	-	5
	1,421		312.62	312.00	156	156

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามกรอบแนวคิดที่ศึกษา จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ กฎ/ระเบียบ/นโยบาย การบริหารจัดการ/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ชีวิตส่วนตัวพนักงาน สถานภาพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กฎ/ระเบียบ/นโยบาย การบริหารจัดการ/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับความสัมพันธ์กับ

บุคคลในองค์กร ชีวิตส่วนตัวพนักงาน สถานภาพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่วงอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานบุคคล 2 ท่าน และตัวแทนบุคลากร 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสอดคล้องกับการวิจัย และทำการทดสอบ (Pre test) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี Alpha Coefficient ของ Cronbach มีค่า Alpha = 0.80 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คือ ปัจจัยจิตใจ มีค่า Alpha = 0.81 ปัจจัยบำรุงรักษา มีค่า Alpha = 0.94 และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่า Alpha = 0.92

วิธีดำเนินการ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงคณะ/สำนัก จำนวน 14 หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด ลงรหัสค่าตัวแปรบันทึกและตรวจสอบการบันทึกข้อมูล ตรวจสอบช่วงของข้อมูล (range checking) และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล (logical check) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร นำเสนอโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐาน การศึกษาความแตกต่างของตัวแปร (T-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตอบแบบสอบถาม จำนวน 312 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.94 เพศชาย ร้อยละ 40.06 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี ร้อยละ 44.87 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ร้อยละ 41.99 และมีอายุระหว่าง 46 – 55 ปี ร้อยละ 8.97 ตามลำดับ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญา

โท ร้อยละ 42.31 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.94 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 20.51 ตามลำดับ อยู่ในสายการปฏิบัติงานสายวิชาการ ร้อยละ 50.00 และสายการปฏิบัติงานสายสนับสนุน ร้อยละ 50.00 เป็นบุคลากรประเภทพนักงาน ร้อยละ 57.37 รองลงมาเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ร้อยละ 28.53 และเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 8.65 ตามลำดับ มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ / ปฏิบัติงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 36.86 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ / ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 28.84 มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ / ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.95 ตามลำดับ และได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 53.85 ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 25 และตั้งแต่ 5,001 – 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจและปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปัจจัยจุดใจ	Mean	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.93	0.612	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.72	0.702	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.79	0.591	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.66	0.672	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.34	0.926	ปานกลาง
รวม	3.67	0.581	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อประเมินข้อมูลปัจจัยจุดใจ จากการสอบถามบุคลากรถึงปัจจัยที่สำคัญที่คิดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.581 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.612 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.591 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.926 อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปัจจัยบำรุงรักษา			
ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย	3.48	0.693	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	3.54	0.741	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	0.794	ปานกลาง
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.20	1.054	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	3.61	0.756	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	3.63	0.631	ปานกลาง
ด้านสถานภาพ	3.77	0.632	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.72	0.781	มาก
รวม	3.57	0.555	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อประเมินข้อมูลปัจจัยบำรุงรักษา จากการสอบถามบุคลากรถึงปัจจัยที่สำคัญที่คิดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.555 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจด้านสถานภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก รองลงมาด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.054 อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง

ตารางที่ 4 ผลกระทบของปัจจัยจุดใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตัวแปร	(β)	SE(β)	Standardized(β)	t	p
ค่าคงที่	1.050	0.179	-	5.861	0.00***
ด้านความสำเร็จของงาน	0.240	0.065	0.241	3.667	0.00***
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.205	0.054	0.237	3.768	0.00***
ด้านลักษณะของงาน	-0.001	0.062	-0.001	-0.012	0.99
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.119	0.055	0.131	2.166	0.03***
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.160	0.034	0.244	4.653	0.00***
$R^2 = 0.500$, Adjusted $R^2 = 0.491$, $F = 61.118$, Sig = 0.000					

ผลกระทบของปัจจัยจุดใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า Adjusted R² = 0.491 อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 49.1% ส่วนอีก 50.9% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบ

เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น โดยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวแบบดังสมการที่ 1

$$\text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} = 1.050 + 0.240 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) + 0.205 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.119 (\text{ด้านความรับผิดชอบในงาน}) + 0.160 (\text{ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน}) \dots\dots\dots(1)$$

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด Adjusted R² มีค่าเท่ากับ 0.491 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ 49.1%

ตารางที่ 5 ผลกระทบของปัจจัยบำรุงรักษาที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตัวแปร	(β)	SE (β)	Standardized (β)	t	p
ค่าคงที่	0.535	0.170	-	3.150	0.00***
ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย	0.094	0.049	0.107	1.920	0.06
ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	0.117	0.050	0.143	2.347	0.02***
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.016	0.039	0.021	0.411	0.68
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ	0.035	0.028	0.060	1.221	0.22
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	0.138	0.040	0.172	3.437	0.00***
ด้านชีวิตส่วนตัว พนังงาน	0.091	0.045	0.095	2.031	0.04***
ด้านสถานภาพ	0.225	0.046	0.234	4.866	0.00***
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.160	0.035	0.205	4.532	0.00***
$R^2 = 0.581$, Adjusted $R^2 = 0.570$, $F = 5.451$, Sig = 0.000					

ผลกระทบของปัจจัยบำรุงรักษาที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีพบว่า ภาพรวมของปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว พนังงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05และมีค่า Adjusted R² = 0.570 อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน

การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัวพนักงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 57.0% ส่วนอีก 43.0% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบ

เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น โดยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัวพนักงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีตัวแบบดังสมการที่ 2

$$\begin{aligned} \text{ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน} &= 0.535 + 0.117 (\text{ด้านการบริหาร} \\ &\text{จัดการ การบังคับบัญชา}) + 0.138 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร}) \\ &+ 0.091 (\text{ด้านชีวิตส่วนตัวพนักงาน}) + 0.225 (\text{ด้านสถานภาพ}) + 0.160 \\ &(\text{ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน}) \dots\dots(2) \end{aligned}$$

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด Adjusted R2 มีค่าเท่ากับ 0.570 แสดงว่าปัจจัยบำรุงรักษาสามารถอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้ 57.0%

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยบำรุงรักษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัย บำรุงรักษา	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		t	p
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยจุดใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	0.614	3.85	0.601	2.30	0.02***
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.702	3.57	0.671	3.89	0.00***
ด้านลักษณะของงาน	3.92	0.598	3.67	0.560	3.71	0.00***
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.70	0.710	3.62	0.632	1.07	0.28
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.63	0.874	3.05	0.891	5.72	0.00***
ปัจจัยบำรุงรักษา						
ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย	3.58	0.727	3.38	0.643	2.62	0.00***
ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา	3.66	0.744	3.43	0.724	2.71	0.00***
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.68	0.782	3.55	0.803	1.44	0.15
ด้าน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.20	1.243	3.19	0.828	0.07	0.94
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในองค์กร	3.69	0.758	3.54	0.749	1.74	0.08
ด้านชีวิตส่วนตัวของ พนักงาน	3.70	0.606	3.56	0.650	1.90	0.05
ด้านสถานภาพ	3.87	0.652	3.67	0.597	2.73	0.00***
ด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	3.72	0.707	3.72	0.850	0.00	1.00
รวม	3.71	0.529	3.52	0.512	3.13	0.00***

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยบำรุงรักษา พบว่าความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีโดยภาพรวม

จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ค่า $p = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านสภาพภาพ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสอบถามถึงปัจจัยที่บุคลากรเห็นว่าสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในปัจจัยจิตใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีพบว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด และให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกันยารัตน์ มูลก่องแก้ว (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทศรีเอทีพมิ่งก็ จำกัด อำเภอยะโฮใหม่ ให้ความสำคัญด้านงานมากที่สุดและให้ความสำคัญด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนี ตรีสุทธีวิชา (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานมากที่สุดและให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิตรณกุล จันทวาด (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉับ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญด้าน

ความสำเร็จในงานมากที่สุดและให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ วิเศษ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด และให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขฤทัย สุขใจ (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานราชการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 5 ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา ภาคพูล (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด

ความพึงพอใจในปัจจุบันใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยังพบว่าให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุดสอดคล้องกับผลการวิจัยของฤทัยรัตน์ ลิ้มวัน (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนจูงฮั่วโซะเซียให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริกาญจน์ จิระภคญาดา (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีรดา สืบวงศ์ชัย (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาพร ศรีสมบูรณ์ (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิรินทิพย์ เนียมมุสิก (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริหารสินทรัพย์ท่าเรือดอนสัก – สมุย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระอุทัยวรรณทอง (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุมาพร เปรมานพันธ์ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

วิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสรสิน กิติเกียรติศักดิ์ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศรีอมาริวิทย์ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าน้อยที่สุด

2. ความพึงพอใจในปัจจัยบำรุงรักษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านสถานภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษกร วงศ์สุวรรณ (2553) ที่พบว่า ด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาเอกโรงเรียน จังหวัดยโสธรมากที่สุด

ความพึงพอใจในปัจจัยบำรุงรักษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยังพบว่าให้ความสำคัญด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของกันยารัตน์ มูลก่องแก้ว (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทศรีเอทีพมิ่งกี้ จำกัด อำเภอยะรังใหม่ ให้ความสำคัญด้านค่าจ้างน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญญา เอี่ยมพลอยงาม (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา อำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ ประชุมวัด (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนและผลประโยชน์น้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของชินวรุจ จงอยู่สุข (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยบำรุงรักษาที่ส่งผลในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมจิต อมินทลachs (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไฮ-เทคลาวแอ็พแพร์เรล จำกัด ให้ความสำคัญด้านรายได้และสวัสดิการน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล ง่วนอ่อน (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการตลาด การเคหะแห่งชาติ ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริกาญจน์ จิระภคณูดา (2553) ที่พบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญด้านรายได้ค่าตอบแทนน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษกร วงศ์สุวรรณ (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน ให้ความสำคัญด้านรายได้และสวัสดิการน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขฤทัย สุขใจ (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ให้ความสำคัญด้านรายได้น้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศิริ กิจเกษมทร (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาทยา ไชยกุล (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระอุทัย วรรณทอง (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลน้อยที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุมาพร เปรมมานพันธ์ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญด้านรายได้น้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบรรจบ โนนทะพา (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สถาบันโรคทรวงอก ให้ความสำคัญด้านเงินเดือนน้อยที่สุด

3. ผลกระทบของปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกันยารัตน์ มูลก่อแก้ว (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทศรีเอทีพมิ่งกั จำกัด อำเภอเชียงใหม่ ให้ความสำคัญด้านงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนี ตรีสุทธีวงษา (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนา เสือโต (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย)

จำกัด ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรารัศณา กายราช (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติเดอะรีเจ้นท์พัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุฤทัย สุขใจ (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ใจ วิเศษ (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา ภาคพูล (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด

4. ผลกระทบของปัจจัยบำรุงรักษาที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ด้านสถานภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุษกร วงศ์สุวรรณ (2553) ที่พบว่า ด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธรมากที่สุด

5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 7 ข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ ชื่อสัตย์ (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 4 ข้อ คือ ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีชัย จันทะคาด (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามเอทีอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 2 ข้อ คือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเชษฐ์ ผลการรัตน์สกุล (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2 จำแนกตามตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก สอดคล้องกับผลการวิจัยของนาคินทร์ กากแก้ว (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานวิศวกรรม บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริจันทร์ทิพย์ เนียมมุสิก (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ ท่าเรือดอนสัก – สมุย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ข้อ คือ ความก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมารินทร์ ยามสุข (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติ ภาคพูล (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทธรณ์ ทำเรือ จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ข้อ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามถึงปัจจัยที่บุคลากรเห็นว่าสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แก้ไข และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะ

ทำให้บุคลากรมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานและรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานสำเร็จ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หน่วยงานควรแสดงให้บุคลากรเห็นว่าพึงพอใจในความสำเร็จของบุคลากรด้วยการกล่าวยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับเงินเดือน เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่องค์กรต่อไป

1.3 ด้านลักษณะของงาน หน่วยงานควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร รวมถึงการกำหนดขอบเขตของงาน ปริมาณงาน และกระบวนการทำงานให้มีความชัดเจน ซึ่งหากหน่วยงานสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและความเหมาะสมและสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและพึงพอใจงานที่ตนเองทำอยู่

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานบางอย่างและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องรอคำสั่งก่อนการดำเนินการ เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความคล่องตัว ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจจากงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รวมถึงการให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น การจัดประชุมอบรม หรือจัดทำในรูปแบบของคู่มือ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจ และสามารถเตรียมพร้อมเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป ซึ่งปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม ทุนวิจัย ทุนการศึกษา หรือการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการเผยแพร่ข่าวมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา

2.1 ด้านกฎ ระเบียบ นโยบาย หน่วยงานควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือแนว

ปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อลดข้อขัดแย้ง เกิดความยืดหยุ่น และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารงาน

2.2 ด้านการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนางาน หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานโดยตรงจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนางานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เป็นสัดส่วน ไม่แออัด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทสะดวก สะอาด และปลอดภัย รวมถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุต่าง ๆ ควรมีความพร้อม ทันสมัย มีปริมาณเพียงพอ และพร้อมสำหรับการใช้งาน เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ

2.4 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ หน่วยงานควรพิจารณาเรื่องความเหมาะสมของอัตราค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ และการดำรงชีวิตของบุคลากร ให้ใกล้เคียงกับหน่วยงานภายนอกเพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างมากนัก

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ การจัดประกวดแข่งขันต่าง ๆ โดยให้ทุกคณะ/หน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.6 ด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงาน หน่วยงานควรพิจารณาความเหมาะสมของภาระงาน ปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสม ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

2.7 ด้านสถานภาพ จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานควรพิจารณาให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงาน โดยการยกย่อง เชิดชู ให้เกียรติ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ

2.8 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน หน่วยงานควรสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดีเป็นที่ยอมรับของนักศึกษา ผู้ปกครอง ประชาชน และสังคม ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หน่วยงานควรทำการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหาร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานและผู้บริหารเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยทั้ง 13 ด้าน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการบริหารงานที่เกิดจากความไม่พึงพอใจของบุคลากรได้อย่างทันที่ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน การมาสาย และการขาดงาน ซึ่งล้วนก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- บรรจบ โนนทะพา. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว สถาบันโรคทรวอก. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พิมพ์ วิเศษ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระอุทัย วรรณทอง. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สรสิน กิติเกียรติศักดิ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ ภาคพูล. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทธารเรือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อุมพร เปรมานุพันธ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาคินทร์ กากแก้ว. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักวิศวกรรม บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2553). คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. อุบลราชธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ชินนุช จงอยู่สุข.(2553).ความพึงพอใจของพนักงานต้อปจจัยจูงใจในการทำงาน
ของบริษัทยายคาสท้อไอออนเวอร์คส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรศิริ กิจเกษตรกุล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนขนาดกลาง อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

นัตยา ไชยกุล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
อำเภอเทพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นฤมล ง่วนอ่อน. (2553). ประสิทธิภาพด้านการจัดการและความพึงพอใจใน
การทำงานของพนักงานฝ่ายการตลาด การเคหะแห่งชาติ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราช
ภัฏจันทรเกษม.

บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ประภาพร ศรีสมบุรณ์. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริกาญจน์ จิระภคญาดา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอุดรธานี.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

ศิรินทร์ทิพย์ นิยมมุสิก. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ท่าเรือดอนสัก – สมุย จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมจิต อมินทลาช.(2553).ความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไฮ-เทคลาวแอ็พแพเรล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุขฤทัย สุขใจ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุมารินทร์ ยามสุข. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

กันยารัตน์ มุลก่องแก้ว.(2552). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ศรีเอทีพมกี้ จำกัด อำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทวีชัย จันตะคาด.(2552). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สยามเอทีอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนวัฒน์ ชื้อสัตย์. (2552). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. (2552). สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธนบุรี.

เพ็ญภา เอี่ยมพลอยงาม. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา อำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัชนี้ ตรีสุทธีวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน
ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนา เสือโต. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล(ประเทศไทย)
จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรางคณา กายราช. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียนนานาชาติเดอะรีเจ้นท์พัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัด
ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ศิริรัตน์ ประชุมวัด. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิตกรณกุล จันทวาด. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาล
สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ ฝกรัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธ
นากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อเนก พจมานเมธี. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วน
ตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. : วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- Wikipedia.(2554). “มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี”, ประวัติความเป็นมา.
<http://th.wikipedia.org/wiki>.