

**ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
THE NEED OF PERSONNEL TO WORK AT OFFICE OF THE PRESIDENT,  
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY**

**โชคชัย เกียรติชาลี**

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 6 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการทางกายภาพ 2) ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า 3) ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย 4) ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ 5) ด้านความต้องการทาสัจใจและอารมณ์ และ 6) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีจำนวนทั้งสิ้น 166 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ 2 ตัว โดยใช้สถิติค่าที-(test) วิเคราะห์ตัวแปรอิสระ 3 ตัว ขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมีความต้องการในการปฏิบัติงานดังนี้

1. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาสูงสุดตามลำดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มีความต้องการด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า **ไม่**แตกต่างกัน
4. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีสถานภาพงานในปี ปัจจุบัน คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน
5. บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท 8,001-12,000 บาท และตั้งแต่ 12,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**Abstract**

The purpose of this research aimed to study the level of staffs' need in working for Office of the President, Srinakharinwirot University, in 6 aspects 1) physical need, 2) progressive need, 3) safe need, 4) need of new experience, 5) need of emotion, and 6) need of acceptability.

The samples were collected from 158 staffs in both of supported staffs and academic staffs which work for Office of the President, Srinakharinwirot University. The research instrument used for gathering data was the five rating scale questionnaire which composed of 42 items. The mean average and standard deviation were used to analyze the data. Two independent variables were analyzed by using t – test, one – way Analysis of Variance used for analyzing three independent variables, and Scheffe's test used for testing statistically significant difference.

The results of the research were as follows:

1. The staffs' opinions were at a high level as a whole and in each aspect.
2. The staffs with had different gender, age, and period of working had not different need of working as a whole and in each aspect.

3. The staffs with different level of education had different need of working with significant different at .01 level. When considering each part, it was found that in physical need, progressive need and safe need, the staffs had different need with significant difference at .01 level. Whereas there was no significant difference in other aspects.

4. The staffs with different positions had different need of work with significant different level of .01 as a whole. When considering each part, it was found that every part had significant difference at .01 level.

5. The staffs with different income had different need of work with significant difference at .01 level as a whole. When considering in each part, it was found that in physical need, the staffs had different need of work with significant difference at .05 level. Whereas there was significant difference at .05 level in other aspects.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งในปีพุทธศักราช 2492 ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงหลายครั้ง กล่าวคือ ได้รับการปรับปรุงและยกวิทยฐานะเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปี พ.ศ. 2496 และได้รับการยกฐานะเป็น "มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" ในปี พ.ศ. 2517 ([www.google.co.th](http://www.google.co.th) 2553) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2541 ซึ่งมาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2541. 2541: 2) โดยมีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษาและให้บริการทางวิชาการรวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมในการสืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยยึดหลักจริยธรรมทางวิชาการและหลักการให้การศึกษาแก่ประชาชน ([www.google.co.th](http://www.google.co.th)) และมาตรา 8 กำหนดให้มหาวิทยาลัยแบ่งส่วนงานออกเป็น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน และสำนัก (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2541. 2541: 2)

ในปีงบประมาณ 2551 (ถึงปัจจุบัน) สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย 7 กอง 3 ฝ่าย และ 1 หน่วย ได้แก่ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนิสิต กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายวิจัยและหน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงานอธิการบดี. [www.google.co.th](http://www.google.co.th))

สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจและบทบาทเป็นหน่วยงานเปรียบเสมือนคณะ มีบทบาทในการสนับสนุนมหาวิทยาลัย และมีภารกิจของหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี (ภารกิจสำนักงานอธิการบดี มศว. [www.google.co.th](http://www.google.co.th)) โดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม คือ เป็นศูนย์กลางการให้บริการ สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การบริการนิสิต การบริหารทรัพยากร การสนับสนุนกิจกรรมการบริหาร และปรับปรุงการให้บริการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (ปรัชญานิพนธ์ทัศนัทธิน กศพ. [www.google.co.th](http://www.google.co.th))

จากการเปลี่ยนแปลงภายในมหาวิทยาลัยที่มีอย่างต่อเนื่อง ย่อมต้องส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรโดยตรง เพราะต้องมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานสายตระกูล อรรถมานะ (2545: 122) ได้กล่าวว่า เนื่องจากบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน บุคคลจึงมีความต้องการซึ่งเป็นต้นตอหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมต่างๆ กันไปและซ้ำยังมีลักษณะที่ซับซ้อนสับสน ดังนั้นจึงระวางเสมอว่าการปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนนั้นต้องกระทำโดยพิจารณาถึงบุคคลนั้นๆ อย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นในแง่ของความต้องการ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ ความตั้งใจ ความสนใจ อารมณ์ ภูมิหลังส่วนตัว ความมั่นใจในตัวเอง รวมทั้งการสั่งสมทางสังคม เป็นต้น (พงศ์ หรดาน 2540: 26) ได้กล่าวว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับมนุษย์เพราะมนุษย์แต่ละคนที่ประกอบกันขึ้นเป็นกลุ่มจะมีความต้องการมีคุณค่าที่แตกต่างกันซึ่ง กันตยา เพิ่มผล (2541 94) ได้บอกวามมนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และความต้องการนั้นก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเมื่อมีแรงผลักดันให้เกิดการทำงานแล้ว เขาเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานของแต่ละคนเกิดความสบายใจมีอารมณ์ในการทำงาน อันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนแล้วส่งผลต่อกำลังขวัญในการทำงานของกลุ่มในองค์กรทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานในปี ปัจจุบันของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความแตกต่างกันออกไปจากเดิม อาจทำให้ความต้องการในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 55) ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์โดยธรรมชาติแล้วจะมีความแตกต่างกันออกไปมากมายหลายประการ บางคนอยากทำงานเพราะต้องการมีความมั่นคงในอาชีพและมีสังคมเพื่อนฝูงเพื่อนร่วมงาน แต่บางคนกลับต้องการทำงานที่มีคุณค่าสมกับความรู้ที่ได้เรียนนามากกว่าเงินเดือนเพียงอย่างเดียว และตลอดเวลาที่ผ่านไปความต้องการเหล่านี้จะมีการปรับเปลี่ยนไปเรื่อยๆ สุดแต่ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกที่พัฒนาและเป็นไป โนลส์ นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกันได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ และความต้องการได้รับการยอมรับ (สุวรรณวงศ์ 2547: 174-175; อ้างอิงจาก Malcolm, S. Knowles. 1970)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยอะไรที่มีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพงานในปีปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
3. รวบรวมความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ และด้านความต้องการได้รับการยอมรับ

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 69 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 132 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 201 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จากจำนวน 20 คน ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 166 คน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับบุคลากรโดยแบ่งตามสถานภาพของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 166 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาครบแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการประมวลผลทางสถิติ และได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้
  - 2.1 วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอิสระโดยหาค่าร้อยละ
    - 2.1.1 เพศ
    - 2.1.2 อายุ
    - 2.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
    - 2.1.4 สถานภาพงานในปีปัจจุบัน
    - 2.1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
    - 2.1.6 รายได้ต่อเดือน
  - 2.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน
  - 2.3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพงานในปีปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบสถิติค่า (t-test Independent)

2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน โดยการใช้สถิติการวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

3. ใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheff's) ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของตัวแปรที่พบว่ามีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 166 คน เป็นเพศชาย 95 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22 และเป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.78

1.2 อายุ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 59.63 อายุ 36-45 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.92 และอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.45

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

1.4 สถานภาพงานในปี ปัจจุบัน บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 58.44 และเป็นข้าราชการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.56

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 63.86 และปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.14

1.6 รายได้ต่อเดือน บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001 – 12,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 2,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 33.12 และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.32

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านความต้องการทางกายภาพ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านความต้องการทางจิตใจและอารมณ์ ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.90$ ) และด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความต้องการทางกายภาพ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ควรมีโทรศัพท์ติดต่องานทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.18$ ) ควรจัดให้มีระบบปรับอากาศที่มีอุณหภูมิไม่เกิน 25 องศาเซลเซียส ( $\bar{X} = 4.15$ ) จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้รับมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ตามลำดับ

2.2 ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ควรมีระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.01$ ) จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม ( $\bar{X} = 3.91$ ) จัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

2.3 ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีการจัดสวัสดิการคุ้มครอง เมื่อครบเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 4.12$ ) ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ตามลำดับ

2.4 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

มากทุกข้อ ได้แก่ ควรมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ( $\bar{X} = 4.24$ ) มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.18$ ) จัดให้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ ( $\bar{X} = 4.11$ ) ตามลำดับ

2.5 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เพื่อร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี ( $\bar{X} = 4.07$ ) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ

2.6 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ ( $\bar{X} = 4.04$ ) ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำหรับให้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.03$ ) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 พบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี 36 - 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 พบว่า บุคลากรที่จบระดับการศึกษาสูงสุด ได้แก่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบค่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามระดับการศึกษาสูงสุด มีความแตกต่างกันเป็นคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's) ซึ่งได้ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ดังนี้

ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า บุคลากรที่จบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านความต้องการทางกายภาพมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า พบว่าบุคลากรที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและจบการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 05 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพงานในปี ปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานกับการวิจัยที่ตั้งไว้ทุกด้าน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๘๐๐ บาท 8,001-12,000 บาท และตั้งแต่ 12,001 บาทขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านความต้องการทางกายภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า บุคลากรมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่าคุณลักษณะสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันเป็นคู่ใดบ้าง จึงทำการทดสอบโดยวิธีของเซฟเฟ (Scheff's) ซึ่งได้ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้ ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 8,001-12,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 12,001 บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีความต้องการทางกายภาพ ความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้าความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัยความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ และความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกันและบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท มีความต้องการได้รับการยอมรับมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 8,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

ด้านความต้องการทางกายภาพ บุคลากรสำนักอธิการบดีควรมีระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับข้อมูลต่างๆ รองลงมา คือ ควรจัดห้องทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการจัดงานของแต่ละงตมลำดับ

ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้าบุคลากรสำนักอธิการบดีควรมีผลงานเป็นเกณฑ์ประเมินเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รองลงมา คือ มีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามลำดับ

ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย บุคลากรสำนักอธิการบดีควรมีการประเมินผลงานและติดตามผลจากการปฏิบัติงานโดยใช้คณะกรรมการประเมินผล รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับต้น ควรมีความยุติธรรมและความโปร่งใส ตามลำดับ

ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ บุคลากรสำนักอธิการบดีควรสนับสนุนการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาขึ้น ตามลำดับ

ด้านความต้องการทางจิตใจและอารมณ์ บุคลากรสำนักอธิการบดีควรมีการกระจายรายได้พิเศษให้ทั่วถึงกันทั้งหน่วยงานเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นประจำทุกๆ ปี ตามลำดับ

ด้านความต้องการทางด้านกรยอมรับ บุคลากรสำนักอธิการบดีควรดูที่ผลการปฏิบัติงานไม่ใช่อายุ หรือประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานต่างแผนก ควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกรณีที่ต้องการประสานงานกัน ตามลำดับ

## การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความต้องการในด้านทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้านความต้องการด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านความต้องการด้านการยอมรับ ซึ่งสามารถแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความต้องการทางกายภาพ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการเรื่องโทรศัพท์ติดต่องานทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม ระบบเครื่องปรับอากาศที่มีอุณหภูมิไม่เกิน 25 องศาเซลเซียส และจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้คุณภาพมาตรฐาน ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานรวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์เครื่องมือ เสี่ยงรบกวน แสงสว่าง อุณหภูมิภายในห้องทำงาน เครื่องมือที่ใช้ติดต่องานทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่างๆ ยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ดังนั้น จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางกายภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาลซ์ (Valez, 1972: 977-A) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ สถานภาพของการบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 102) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) พนักงานจะรู้สึกว่าการที่เขาทำเป็นงานที่ดี มีความสะดวกส่วนตัว และมีความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานชอบที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมากกว่า สิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย และไม่สะดวกสบาย เช่น ร้อนเกินไป แสงไม่พอ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ใกล้บ้าน มีสิ่งแวดล้อมอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการเรื่องระบบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม จัดให้มีระบบสรรหาที่มีคุณธรรม และจัดให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับซึ่งมหาวิทยาลัยควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความต้องการในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในการปฏิบัติงานที่ ว่างๆ ไป บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นๆ เมื่อในงานนั้นๆ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ และในปัจจุบันระบบราชการไทย ก็ยังมีระบบอุปถัมภ์ซึ่งอาจทำให้เกิดความต้องการในการปฏิบัติงานและไม่ต้องการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ สุรางค์ ฤกษ์บุษมา (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านเงินเดือน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล อนันตเสรี (2545) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 14 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเชอเบิร์ก จากแบบสอบถามทั้งหมด 345 ฉบับ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 10 ด้าน ได้แก่ สถานะของอาชีพ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคของผู้นิเทศความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหารงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และสอดคล้องกับความคิดเห็นของเสนาะ ตีเยาว์ (2516: 196) ที่กล่าวไว้ว่า กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารส่วนมาก ไม่แน่นอนชัดเจนและจะกระทำตามความคิดเห็นของผู้พิจารณาและผู้มีอำนาจสูงกว่าเท่านั้น

1.3 ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัยบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการให้มีการจัดสวัสดิการคุ้มครองเมื่อครบเกษียณอายุ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ และมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ตามลำดับเนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งมีระบบและระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะทราบถึงอัตราเงินเดือนที่ได้รับตามวุฒิการศึกษาที่สมัครในตำแหน่งนั้นๆ การทดลองงาน การบรรจุเข้าทำงาน การเกษียณอายุราชการ และการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่จะมีให้ตามความจำเป็น นอกจากนั้น บุคลากรยังมีความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงและความปลอดภัยในสภาพภาพของการทำงานให้มากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ สุขประเสริฐ (2537) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความพึงพอใจที่มีมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของจัสสิมา เหลือฮอน (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 3 แห่ง รวมทั้งหมด 255 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยมีความต้องการด้านความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการความรัก ความต้องการทางสรีระ ความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการความรู้ที่ก้าวหน้าตามลำดับและสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ปรียาภรณ์วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 156) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารงานแม่จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น อายุ การศึกษา บุคลิกภาพสามารถจัดและสรรหารวมทั้งบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำงานซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนในการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

1.4 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาดูงาน และมีการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าได้เป็นสถาบันการศึกษาในระดับประเทศ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสายงานหรือวิชาชีพที่ตนได้ปฏิบัตินั้น จึงมีความต้องการที่จะได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ เช่น มีต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ ต้องการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่

ความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ เพราะความพึงพอใจนั้นถือได้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ทั้งสิ้น ซึ่งความพึงพอใจเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิมา เหลืองอ่อน (2549) ที่ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งหมด 255 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการด้านความต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับที่3 รองลงมาจากความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการความรัก ความต้องการทาสรีระ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของชลิตา ศรมณี และ พูนศรี สงวนชีพ (2526: 199-166) ที่ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังมุ่งสร้างเสริมทัศนคติที่ดีในการทำให้พนักงานมีกำลังใจ มีใจรักงาน มีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้แล้ว การเจริญเติบโตที่รวดเร็วทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ประกอบกับการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนประชากร ได้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมในเรื่องการแข่งขันทางการศึกษา การประกอบอาชีพ หน้าที่การงาน การดำรงชีวิต จึงเป็นเหตุให้บุคลากรที่มีความต้องการที่จะศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ทั้งนี้จะนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาหรือการฝึกอบรม มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.5 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องาน มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี มีการบริหารงานและการปกครองที่เท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทุกๆระดับ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพภาพของบุคลากรแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะมีสภาพที่มีความแตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และภูมิฐานะเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำเป็นตัวแปรเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเริ่มการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ฤกษ์บุปผา (2546) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านวิธีกาบบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล อนันตเสวี (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการศึกษพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับความคิดเห็นของชัย สันติวงษ์ (2533: 249) ที่กล่าวว่า การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ได้กระทำอย่างโดยหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ การผูกพัน ความรับผิดชอบเกิดขึ้นได้เนื่องมาจากสาเหตุของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่ลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการได้กระทำตามที่ได้รับมอบหมาย

1.6 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรมีความต้องการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ยอมรับผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากรแต่ละระดับ และมีความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานสำคัญให้ไปปฏิบัติตามลำดับ อาจกล่าวได้ว่าความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อมีระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นย่อมจะมีความต้องการที่สูงขึ้น ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร และยังเป็นการบอกถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน และยังสามารถทำให้เกิดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล อนันตเสวี(2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็น 14 ด้านตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ผลการศึกษพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ด้าน คือ โดยการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา แสงชัน (2548 90) ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ เฮอริชเบิร์ก(Herzberg, 1959: 60) ได้กล่าวว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ด้านการได้พบปะการสนทนาใหม่ๆ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ และความต้องการด้านการยอมรับโดยรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังนี้



2.1 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีเพศต่างกัน คือ เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นได้ว่าเพศชายหรือเพศหญิงก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคหรือมีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ย่อมสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและมุ่งผลสำเร็จในงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงสิมา เหลืองอ่อน (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการรวมทั้ง 255 คน ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำแนกตามปี จัจย ปรากฏผลพบว่า ด้านเพศ มีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ตรีภูมิลักษณ์ (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง ข้าราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของทอมป์สัน เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 112) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับอายุต่างกัน คือ ไม่เกิน 35 ปี 36-45 ปี และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจไม่มีผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีอายุแตกต่างกัน แต่ไม่ได้หมายความว่ามีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพราะความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจงสิมา เหลืองอ่อน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการรวมทั้ง 255 คน ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำแนกตามปี จัจย ปรากฏผลพบว่า ด้านอายุมีความต้องการแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์ ฤกษ์บุษผา (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (สฤพนธ์ วัฒนวงศ์, 2547: 172-173) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างพยายามดิ้นรนเพื่อต่อสู้อุปสรรคมุ่งหมายของตนเองแต่เนื่องจากการที่มนุษย์มีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะได้รับการตอบสนองถึงขั้นไหนย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล มาสโลว์ ได้ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานแบ่งเป็น 5 ลำดับขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ 1) อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety Needs) เช่น ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำการถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สินเป็นต้นขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิกทำให้ความรัก การให้อภัยและความเป็นมิตร เป็นต้น ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ คือ 1) ความต้องการการยกย่องนับถือ 2) ความต้องการที่เกี่ยวกับการมีชื่อเสียงและ ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือตนเองรวมทั้งความดีและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งมาสโลว์ เรียกว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) นอกจากนี้ มาสโลว์ยังได้กล่าวว่า ความต้องการต่างๆ เหล่านี้ต้องเกิดเป็นลำดับขั้นและจะไม่มีการข้ามขั้น ถ้าขั้นที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ การตอบสนองที่ได้รับในแต่ละขั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับที่ 100% แต่ต้องได้รับบ้างเพื่อจะจัดเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นในลำดับขั้นต่อไป

2.3 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน คือ อ่ากว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการเพื่อความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ได้แก่ ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ และความต้องการได้รับการยอมรับ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย 7 กอง 3 ฝ่าย และ 1 หน่วย ได้แก่ กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่กองกิจการนิสิต กองคลัง กองบริการการศึกษา กองแผนงาน กองวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาฝ่ายวิจัยและหน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงานอธิการบดี. www.swu.ac.th) ซึ่งจากโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดีดังกล่าว ย่อมมีภารกิจแตกต่างกัน จึงต้องมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันไปตามวุฒิการศึกษาที่ได้เรียนมา ดังนั้น บุคลากรส่วนมากที่ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ จึงเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานก็เป็นผู้มีวุฒิภาวะและมีความตระหนักถึงที่ควรต่อกลยอมรับแล้ว จึงไม่มีความแตกต่างกันใน 3 ด้านดังกล่าว แต่ส่วนที่ระดับการศึกษาสูงสุดมีความต้องการแตกต่างกันนั้น ก็แสดงให้เห็นได้ว่าเป็นด้านความต้องการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกลณี เจริญสุข (254 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันในด้านความรู้สึกรับผิดชอบและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิมา เหลืองอ่อน (2549 บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งหมด 255 คน เมื่อจำแนกตามปี จั๊ย ผลการวิจัยพบว่า ด้านขีดความสามารถ เมื่อจำแนกตามปี จั๊ยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือนมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้าน แต่ด้านระดับการศึกษาที่มีขีดความสามารถแตกต่างกันในทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับ อัลมาห์ (Almah; and Abdulrahman. 1978: 1402-A) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และไม่พึงพอใจในด้านบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ โดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่เป็นศาสตราจารย์จะมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศ มากที่สุด

2.4 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีสถานภาพงานในปี จั๊ยต่างกัน คือ เป็นข้าราชการและเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพงานในปี จั๊ยของบุคลากรมีลักษณะหน้าที่การทำงาน การปฏิบัติงาน ขอบเขตความรับผิดชอบที่แตกต่างกันจึงส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ ฤกษ์บุพบา (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าโดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานค่าผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน คือ ไม่เกิน 10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ต่างกันนี้ มีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่ส่งผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิมา เหลืองอ่อน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งหมด 255 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านขีดความสามารถเมื่อจำแนกตามปี จั๊ยส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน และระดับเงินเดือนมีขีดความสามารถไม่แตกต่างกันในทุกด้านและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ ฤกษ์บุพบา (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน คือ ไม่เกิน 8,000 บาท 8,001-12,000 บาท และ 12,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการทางกายภาพ มีความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้พบว่ารายได้ยังมีส่วนสำคัญต่อการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่จะทำให้เกิดความต้องการขั้นพื้นฐานบรรลุเป้าหมายได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของทิลเมอร์ (กิติมา ปรีดีดิกลง.2529: 352; อ้างอิงจาก Gilmer. 1966: 80) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ และค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบนั้น คือ ค่าจ้าง (wages) มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง สมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ (2544 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการด้านผลประโยชน์ตอบแทนและด้านความมั่นคงในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาเลซ (Valez. 1972: 977-A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายใน และองค์ประกอบภายนอกของงานโดยใช้ผู้ปฏิบัติงานใหม่มหาวิทยาลัยแห่งเมืองโคลัมเบีย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายนอกของงาน ได้แก่ สถานภาพกายภาพในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถือถือมีสถานภาพของงานบริหารและควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบาย

ของการบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้า

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยิ่งลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 อันดับแรก คือ

3.1 ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้แก่ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติม หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิ และทักษะต่างๆ การพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นการวางแผนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกฏปฏิบัติงานและคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นระยะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่างๆ ว่างเว้นงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้ และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสร้างเสริมให้บุคลากรมีเจตคติดีที่ผู้บริหารและหน่วยงานอีกด้วย

3.2 ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นประการหนึ่ง คือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและต้องการยอมรับจากบุคคลอื่นคนที่มีความต้องการยอมรับจากสังคมมาก มักเป็นคนที่มีลักษณะอ่อนแอต่อสังคม การยกย่องและการยอมรับนับถือ รวมถึงการทำงานจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะการทำงานในสังคมเป็นสิ่งสำคัญในชาติ ดังนั้นควรเน้นให้บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีภายในหน่วยงานเดียวกัน

3.3 ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกัน ยังเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งภายในหน่วยงาน และยังสร้างความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน จะส่งผลสำเร็จให้เป็นที่พอใจตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อจะได้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. ด้านความต้องการทางกายภาพ ควรจัดโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์ เพื่อที่จะสามารถติดต่อได้ทั้งภายในและภายนอก
2. ด้านความต้องการเพื่อความเจริญงอกงาม ควรมีระบบประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน
3. ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นธรรมและมีความปลอดภัยในการทำงาน
4. ด้านความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ควรมีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกทางหนึ่ง
5. ด้านความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ควรมีการบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และให้มีการประสานงานกันภายในเพื่อการทำงานมีความสะดวกเพิ่มมากขึ้น
6. ด้านความต้องการได้รับการยอมรับ ควรยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไป

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และได้ทราบเจตคติของกลุ่มบุคคลทำงานในสภาพที่เหมือนกันแต่ต่างสถานที่กัน
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะได้ทราบเจตคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่มจะได้นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถบันราชภัฏสวนดุสิต.
- \_\_\_\_\_ . (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถบันราชภัฏสวนดุสิต
- กฤษณา ศักดิ์ ศรี. (2530)จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2529).ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จกกลณี เจริญสุข. (2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ฉาย วิเศษสุวรรณ. (2544). ความพึงพอใจและแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จิตตินันท์ เตชะคุปต์ ชินรัตน์ สมสืบ และ พูนศิริ วัฒนภูมิ. (2538).จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชยุตพงศ์ สุจิตรานนท์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชลิดา ศรีมณี และ พูนศรี สงานชีพ. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546).เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533).องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ณรงค์ สุประเสริฐ. (2537). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัย ยมหิตล ณ ศาลายา.ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ประภาส เกตุแก้ว. (2546). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของฝ่ายทะเบียนรถ สำนักงานขนส่ง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พรณี ชูทัย เจนจิต. (2538).จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พรินท์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541)ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พัชรี ราวีศรี. (2545).ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา. ัฒนาพิเศษ รม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถ่ายเอกสาร
- ไพศาล อุ่นโรจน์. (2546). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการรับชำระเงิน ณ สำนักงานบริการโทรศัพท์ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- มณฑา แสงชัย. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยาลัย คอ.ม. (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2549). สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯพิมพ์ดี จำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548).พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รังสีมา เหลืองอ่อน. (2549). ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานและขีดความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาโท กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น.
- วงเดือน ผ่องแผ้ว. (2545).ความพึงพอใจในการเรียนสาขาวิชาการบัญชีของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- วัลย์ภรณ์ วชิรเชื้อนนท์. (2546)ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วิน เชื้อโพธิ์ หัก. (2537)การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). **เทคนิคมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- \_\_\_\_\_. (2527). **หลักการส่งเสริมการเกษตร**. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- \_\_\_\_\_. (2539). **พฤติกรรมมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิก. (2539). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: นานาอักษรการพิมพ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ฤกษ์บุปผา. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สหัส พุทรสุขา. (2545). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของคุณประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เมธาวิทยากุล. (2534). **ปรัชญาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2516). **การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นเตอร์ เฮ้าส์.
- เอกลักษณ์ เทียนภู่. (2550). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ปรียัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Almah, B; & Abdulrahman, E. (1987). **An Inverstigation of the degree of job satisfaction among University Faculty in Saudi Arabian Universities**. Dissertation Abstracts International, 48 (12), 140-A.
- Frederick, Herzberg; & others. (1959). **The motivation to Work**. New York: John Wiley.
- Good, Carter V. (1973). **Dectonary of Education**. New York: Mcgraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). "One more time: How do you motivate employees?", *Harvard Business Review*, Vol. 46, Iss. 1: 53-62.
- Knowles, Maleolm S. (1970). **The Modern Practice of Adult Education**. Retrieved October 20, 2010 from <http://www.infed.org/thinkers/et-knowles.htm>.
- Valez, Gillemo V. (1971). **A Study of Faculty Satisfaction Dissatisfaction with the intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University**. Dissertation Abstracts International. 31(9): 1249-A.