

Work Satisfaction of University Staff after the Change from a Public University to an Autonomous University: A Case Study of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Sukta Amornluksananont

<http://eprints.utcc.ac.th/id/eprint/19>

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรหลังออกจาก
ระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ศุกตา อมรลักษณะานนท์, วินิจฉัย รังสิธนานนท์
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
โทรศัพท์ : 085-161-4434 , Email : sukta_a@hotmail.co.th
คณะบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ถนนวิภาวดีรังสิต เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ : 02-697-6108 , Email : winitchai_ran@utcc.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร หลังออกจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ T-test, One Way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพ) ต่อปัจจัยในด้านต่างๆ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร (พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพ) ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บทนำ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นสถาบันตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ.2528 เป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นที่ยอมรับขององค์กรและหน่วยงานภายนอก มีผลงานวิจัยและวิชาการเป็นที่ยอมรับ ได้รับรางวัลในระดับชาติและนานาชาติ เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ประกอบด้วยคณะทั้งหมด 7 คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ , 4 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล วิทยาลัยการบริหารและจัดการ และ 1 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตชุมพร มีจำนวนนักศึกษาทุกสาขาวิชาและระดับการศึกษาทั้งหมด 24,218 คน มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 2,092 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 936 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 747คน (สำรวจเดือนกรกฎาคม 2554)

ปัญหาและลักษณะปัญหาที่เกิดขึ้น

เนื่องจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้เปลี่ยนสถานะจากมหาวิทยาลัยของรัฐในระบบราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้พนักงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำนวนหนึ่งต้องเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพ และปฏิบัติงานในลักษณะเชิงรุกที่เน้นผลงานหรือเป้าหมายเป็นสำคัญแทนการปฏิบัติงานในระบบราชการ ส่งผลให้ทางสถาบันต้องประสบปัญหาด้านบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. ระบบบริหารจัดการไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความซ้ำซ้อน ไม่เป็นเอกภาพ
2. ผู้บริหารขาดความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหาร ขาดภาวะผู้นำ
3. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
4. เกิดช่องว่างในการประสานงานระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ระดับล่าง
5. การประสานงานและการทำงานเป็นที่ยังไม่เข้มแข็ง

6. วัฒนธรรมในการทำงานเฉื่อยชาไม่มีความกระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน
7. หน่วยงานขาดการสร้างโอกาสให้บุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
8. บุคลากรขาดความรับผิดชอบ ขาดความตั้งใจจริงในการทำงานและขาดวินัย ไม่พัฒนาตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ขาดความสามัคคี และไม่มีความเสียสละ
9. บุคลากรไม่พยายามพัฒนาตัวเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
10. ความรู้ความสามารถในด้านการงานไม่ดีเท่าที่ควร ขาดความคิดริเริ่มในการพัฒนา

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นด้วยความรับผิดชอบและอุทิศตนทุ่มเทให้กับงาน และทำให้งานนั้นสำเร็จ

พนักงานสถาบัน หมายถึง พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ และพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ จำแนกตามสายการปฏิบัติงานของบุคลากร 2 สาย คือ

สายวิชาการ หมายถึง พนักงานสถาบันที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนด้านวิชาการ หรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ รับผิดชอบในภาระงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือจากข้อกำหนดของสถาบัน

สายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง พนักงานสถาบันที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในภาระงานตามตำแหน่งส่วนงานที่รับผิดชอบ ภายใต้แนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดจากคู่มือปฏิบัติการ ตลอดจนภาระงานต่างๆ ที่ได้รับการมอบหมายจากสถาบัน

พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ หมายถึง พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ และจ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ หมายถึง พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ไม่รวมถึงพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ

พนักงานสถาบันเงินรายได้ หมายถึง พนักงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่จ้างด้วยเงินรายได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรหลังออกจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ จากความต้องการขั้นพื้นฐานไปถึงความต้องการระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทาง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค การพักผ่อน เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย แรงขับทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นการต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นในชีวิต เช่น การโจรกรรม โรคติดต่อ การลวนลามทางเพศ เป็นต้น ความปลอดภัยในหน้าที่การงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการการยอมรับของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ มีมิตรภาพ ความเห็นใจและความรักจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลในสังคม รวมถึงความรู้สึกมีส่วนร่วม ได้รับความอบอุ่น การมีบทบาทในกลุ่ม

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับ เป็นความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม คือ การมีชื่อเสียงเกียรติยศ มีอำนาจ การได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามที่ปรารถนา

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas Magregor กล่าวถึงการบริหารจัดการบุคคล โดยแบ่งบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะ ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน เรียกว่า ทฤษฎี x และทฤษฎี y

1. ทฤษฎี X ได้แก่ บุคคลที่ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานระดับต่ำ แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ จึงต้องใช้กฎระเบียบในการควบคุมการทำงาน หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ

2. ทฤษฎี Y ได้แก่ บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง ตั้งใจทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถบริหารจัดการควบคุมตัวเองได้เป็นอย่างดี และกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก กล่าวถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน โดยเชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจในงานกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานไม่เหมือนกัน โดยสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบทำงานของแต่ละคน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยในการบริหารจัดการบุคคลากรที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยนี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 องค์ประกอบ คือ เงินเดือน ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

4. ทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) กล่าวถึง ความต้องการหลักของมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกรับรองและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ และการได้รับการยกย่องจากสังคม

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพความภาคภูมิใจในตนเอง

ระเบียบวิธีการและผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวิธีการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันเปลี่ยนสถานภาพฯ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 599 คน โดยจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพนักงานสายวิชาการจำนวน 289 คน พนักงานสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 310 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากจำนวนประชากรทั้งหมด คือ พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ จำแนกเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 240 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการ 116 คน และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 124 คน

ตัวแปรในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน รายได้ อายุการทำงานในสถาบัน

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ ที่มีต่อการทำงานหลังจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรวบรวมจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กเป็นแนวในการจัดทำแบบสอบถามโดยข้อคำถามครอบคลุมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และใช้ทฤษฎี ERG เป็นแนวทางในการถามคำถามในด้านความต้องการมีสัมพันธกับบุคคลอื่น โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความพึงพอใจ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติ T-test, One Way ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' post hoc comparison)

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.1 อายุระหว่าง 50-60 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสายสนับสนุนวิชาการ มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุการทำงานในสถาบัน 16-20 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ความพึงพอใจในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่กำหนด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

- ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน

พบว่าพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ด้านสายการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านอายุการทำงานในสถาบัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพฯ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านอายุ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ควรจัดลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพในแต่ละตำแหน่งโดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการ ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบ เพื่อให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามขั้นตอน มีความคล่องตัว ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และมีความรวดเร็วมากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบในงาน

สถาบันควรให้คำชี้แจงเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมีความเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามกำหนด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สถาบันควรสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพว่าพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพทุกคนจะได้รับความเป็นธรรมในทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ สามารถตรวจสอบได้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สถาบันควรมีการพัฒนาพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพได้เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ได้เข้าร่วมการสัมมนาต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมีทักษะและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงให้ทุกคนได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือได้รับเงินเป็นกรณีพิเศษตามผลงานที่ทำและส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้นรวมทั้งได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญอย่างเหมาะสมและทั่วถึง เป็นการให้โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมีส่วนร่วมในการทำงานพิเศษอื่นของหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้สึกเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านการบริหารจัดการ

สถาบันควรมีการชี้แจงนโยบายและรูปแบบการบริหารให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพทราบอย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบทั่วกัน รวมถึงจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกส่วนงาน เพื่อให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมีความเข้าใจและนำไปใช้ได้ถูกต้องตรงกัน เกิดการประสานงานและการทำงานเป็นทีมดียิ่งขึ้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ควรจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมกับความต้องการอย่างเพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพของพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพและครอบครัว และควรปรับปรุงเพิ่มเติมสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้จูงใจและเป็นประโยชน์อย่างทั่วถึง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมีความเชื่อมั่นและยอมรับในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และครอบคลุมทุกกลุ่มงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ของบุคลากร

สถาบันควรมีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานตลอดจนเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพ และระหว่างพนักงานสถาบันด้วยตนเอง ส่งผลให้มีการประสานงานและการทำงานเป็นทีมที่ดี อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมการทำงาน

ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีความพร้อมด้านสถานที่และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสถานภาพมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

References/บรรณานุกรม

- กชกร ทุ่งสี. 2551. ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท
ดริสเซ็นแอร์คราฟท์อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจ
- เครือข่ายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา. 2555. เหลียวหลังแลหน้า 13 ปี พนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก:
<http://www.prachatai3.info/journal/2012/04/39948>
- จิรวรรณ ชูหว่าง. 2549. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค อาร์ เอส
ลोजิสติกส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. ม.ป.ป. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : K&P BOOKS.
- ชูชัย สมิทธิไกร. 2554. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ อารีจิตราอนุสรณ์. 2544. ปฏิรูปอุดมศึกษา : คิดเก่าทำใหม่. เอกสารเผยแพร่ในการ
สัมมนาทางวิชาการเรื่อง มิติใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย : หัวใจแห่งการพัฒนา.
พิษณุโลก
- ณัฐา กรีหิรัญ. 2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, สถาบัน. 2549. แผนกลยุทธ์ (พ.ศ.2550-
2559) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. กรุงเทพมหานคร:
ม.ป.ท.
- _____. 2551. พระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ.2551. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- _____. 2552. รายงานประจำปี 2551 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์. 2554. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์. ปรินญาณิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.