

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระกับวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยขนาดเล็กที่มีโครงสร้างการบริหารแยกออกเป็น 2 วิทยาเขต มีลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน การปฏิบัติ และการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป สำหรับการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากรดังกล่าวนี้ ทำภายใต้ข้อตกลง 3 ประการ คือ

1. การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลหรือบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้แก่ การบริหารงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลนั้นได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐาน 5 ประการ คือ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต

3. ถ้าบุคคลได้รับการจูงใจทั้งในด้าน Hygiene Factors และ Motivative Factors แล้วก็จะส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูล หรือข้อสนเทศที่สำคัญเพื่อประกอบการวางแผนการกำหนดการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป นอกเหนือจากนี้แล้ว ถ้าวินิจฉัย หรือลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำ

งานแล้ว ก็จะช่วยใ้แนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการสาย ค. ให้เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ใ้ให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานใ้ด้วยความพึงพอใจอันส่งผลถึงผลของงานในกิจการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความเป็นไปได้สูง

1. ข้อค้นพบเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน : ผลการวิจัยใ้ข้อค้นพบดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามวิทยาเขต พบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขตมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจรวม (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1 บทที่ 4) หรือเมื่อจำแนกเป็นความพึงพอใจย่อยในด้านต่าง ๆ (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 8 บทที่ 4) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขตมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ยกเว้นการใ้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเพียงด้านเดียว ที่พบว่า ข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความพึงพอใจต่างจากข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระในทุกด้าน

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจรวม (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1 บทที่ 4) หรือเมื่อจำแนกเป็นความพึงพอใจย่อยในด้านต่าง ๆ (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 บทที่ 4) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันในเชิงสถิติ ยกเว้นด้านการมีโอกาสพัฒนาวิธิแก้ปัญหาทางานด้วยตนเอง ด้านการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และด้านกฎ ระเบียบ และขั้นตอนของงานกำหนดใ้ชัดเจนเพียงสามด้าน ที่พบว่าข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. เพศชาย มีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่เป็นเพศหญิงในทุกด้าน

1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งสามกลุ่มคือกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจรวม (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1 บทที่ 4) หรือเมื่อจำแนกเป็นความพึงพอใจย่อยในด้านต่าง ๆ (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 10 บทที่ 4) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันทั้งสามกลุ่มข้างต้น มีความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ ยกเว้นการที่ไม่ต้องตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติเพียงด้านเดียว ที่พบว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

1.4 ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งสามกลุ่มคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ต่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสามกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจรวม (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 1 บทที่ 4) หรือเมื่อจำแนกเป็นความพึงพอใจย่อยในด้านต่าง ๆ (ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 11 บทที่ 4) แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี เกือบทุกด้าน ยกเว้นเฉพาะด้านการมีโอกาสพัฒนาความสามารถ การที่ไม่ต้องตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ การมีโอกาสพัฒนาตนเอง และมีความก้าวหน้า ความมีโอกาสก้าวหน้าตามที่สามารถจะทำได้ ความมีอิสระในการคิดและเสนอผู้บังคับบัญชา ความมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเอง การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา และด้านการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานเพียง 8 ด้านเท่านั้น ที่ข้าราชการสาย ค. ทั้งสามกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ค. กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำ

งานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และข้าราชการสาย ค. กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าข้าราชการทั้งสองกลุ่ม

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. : ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบดังนี้

2.1 ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามวิทยาเขตพบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งสองวิทยาเขตให้ความสำคัญต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ มีความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีเงินเดือน - สวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีสภาพและเงื่อนไขการทำงาน และได้รับการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน - สวัสดิการ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขในการทำงาน และปัจจัยด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตวังท่าพระ ส่วนอีก 5 ด้านที่เหลือ ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

2.2 ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านข้างต้น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

2.3 ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ข้าราชการสาย ค. กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มวุฒิปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านข้างต้น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบในทางสถิติแล้ว ข้าราชการทั้ง 3 กลุ่ม มีปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทางสถิติ

2.4 ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าข้าราชการกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กลุ่มที่

มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญต่อบัจจัย หรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านข้างต้น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในทางสถิติแล้ว ข้าราชการกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัย หรือองค์ประกอบในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ บัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ สูงกว่ากลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ให้ความสำคัญต่อบัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานเพียงด้านเดียวที่สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี นอกจากนี้แล้วยังพบว่า ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพียงด้านเดียวที่สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

3. ข้อค้นพบเกี่ยวกับบัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้ข้อค้นพบดังนี้

3.1 เมื่อวิเคราะห์จากทั้งมหาวิทยาลัย พบว่าบัจจัยหรือองค์ประกอบการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือน - สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน และการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ทั้งมหาวิทยาลัยได้ถึงร้อยละ 76.33 แต่ในบรรดาบัจจัย หรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าวนี้ มีเพียง 6 บัจจัยเท่านั้นคือ บัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน - สวัสดิการ ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ บัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 75.79

3.2 กรณีจำแนกตามวิทยาเขต จำแนกข้อค้นพบได้ดังนี้

3.2.1 วิทยาเขตวังท่าพระ พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงาน ทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 75.90 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 74.80

3.2.2 วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 79.50 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 6 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สภาพและเงื่อนไขการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 78.88

เป็นที่น่าสังเกตว่า การนำปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในวิทยาเขตทั้งสองนั้น พบว่ามีปัจจัยตรงกันเพียง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ และมีบทบาทในการอธิบายสูงได้ใกล้เคียงกัน

3.3 กรณีจำแนกตามเพศ จำแนกข้อค้นพบได้ดังนี้

3.3.1 เพศชาย พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 70.20 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 3 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือน - สวัสดิการ ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 68.02

3.3.2 เพศหญิง พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 79.10 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 6 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 78.63

เป็นที่น่าสังเกตว่า การนำปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ทั้งเพศชายและเพศหญิง พบว่ามีปัจจัยตรงกันเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ และมีบทบาทในการอธิบายสูงได้ใกล้เคียงกัน

3.4 กรณีจำแนกตามวุฒิการศึกษา จำแนกข้อค้นพบได้ดังนี้

3.4.1 กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าวสามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 75.10 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 6 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสำเร็จในการทำงาน และด้านเงินเดือน - สวัสดิการ ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 74.47

3.4.2 กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 83.20

แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 4 ปัจจัย คือปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 81.04

3.4.3 กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 98.30 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 4 ปัจจัย คือปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 99.99

เป็นที่น่าสังเกตว่า การนำปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้าน มาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่มข้างต้น พบว่ามีปัจจัยตรงกันเพียงด้านเดียว คือปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ และมีบทบาทในการอธิบายสูงได้ใกล้เคียงกัน

3.5 กรณีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกข้อค้นพบได้ดังนี้

3.5.1 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 79.10 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 6 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 6 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 78.71

3.5.2 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 70.70 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการศึกษาของผู้บังคับบัญชา ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 68.32

3.5.3 กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป พบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านดังกล่าว สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 81.20 แต่ในบรรดาปัจจัยทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ ที่สามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานได้ถึงร้อยละ 79.36

เป็นที่น่าสังเกตว่า การนำปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้านมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่มข้างต้น พบว่ามีปัจจัยตรงกันเพียง 2 ด้านคือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเท่านั้นที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ และมีบทบาทในการอธิบายสูงได้ใกล้เคียงกัน

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่วิเคราะห์จากทั้งมหาวิทยาลัย และจำแนกตามวิทยาเขต เขต วิชาการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานตามหัวข้อ 3.1 ถึง 3.5 ดังกล่าวข้างต้นนั้น ถ้าพิจารณาจากบทบาทของตัวปัจจัยโดยตรงแล้ว พอสรุปได้ว่า

1. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีบทบาทในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ได้สูง (ส่วนใหญ่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 และ 2) ไม่ว่าจะพิจารณาข้าราชการสาย ค. จากทั้งมหาวิทยาลัย

หรือจำแนกข้าราชการออกตามวิชาเขต เพศ วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ในการทำงาน ก็ตาม ยกเว้นกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิกศีกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา ทั้งสามปัจจัย สามารถนำมาอธิบาย และมีบทบาทความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 3, 4 และ 5 ในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ทั้งมหาวิทยาลัย และในบางกลุ่ม

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ มีบทบาทในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ใต้น้อย ในขณะที่เดียวกัน มีปัจจัย 3 ด้านที่มีบทบาทในการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ใต้น้อยมากคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้เฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิกศีกษาสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้น ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานเฉพาะกลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์เท่านั้น และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน สามารถนำมาอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และข้าราชการสาย ค. ที่มีวุฒิกศีกษาสูงกว่าปริญญาตรีเท่านั้น

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้านตามแนวคิดของเฮอรัชเบอร์ก เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. จริง แต่บทบาทในการอธิบายจะแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของกลุ่มข้าราชการที่จำแนกออกเป็นวิชาเขต เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. รวมทั้งมหาวิทยาลัย หรือจะจำแนกตามวิชาเขต เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานก็ตามพบว่าข้าราชการสาย ค. มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ในทางสถิติแล้ว พบว่ากลุ่มข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการสาย ค. กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี และในขณะเดียวกันข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ก็มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี

จากการศึกษาของกรีน (Green 1972 : 31 - 41) พบว่าบุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย พลังความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงานและในการวิจัยฉบับนี้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ค. จะอยู่ในระดับปานกลางด้วย นั่นคือพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ความตั้งใจ และความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ จะมีน้อย หรือในส่วนที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพของผลงาน ตลอดจนขอบกพร่องในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าหากข้าราชการสาย ค. มีความพึงพอใจในการทำงานสูง โอกาสที่จะเกิดความตั้งใจในการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย

แต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ และพยายามเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน และจากผลการวิจัยฉบับนี้ ทำให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ที่มีต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงาน และทราบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานด้านใดที่ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับข้าราชการสาย ค. สำหรับปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานที่ควรจะได้รับการปรับปรุงเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นั่นคือ หากมหาวิทยาลัยศิลปากรจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการสาย ค. ในโอกาสต่อไป ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

ในขณะที่เดียวกันงานวิจัยฉบับนี้ พบว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปนั้น แสดงให้เห็นว่า กระบวนการจูงใจบุคคลให้เข้าสู่หน่วยงานคือ มหาวิทยาลัยศิลปากรนั้น อาจจะมีน้อยเพราะการจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงานเป็นระบบที่ทำให้บุคลากรใหม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสามารถเพิ่มขึ้นในตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือ การที่ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำนั้น อาจเป็นเพราะว่าความคาดหวังและความต้องการของข้าราชการสาย ค. ที่มีต่อปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ซึ่งเพิ่งบรรจุหรือโอนมารับราชการที่มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ไม่นานนักนั้น มีความคาดหวังที่มีต่อปัจจัยในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และถ้าความคาดหวังหรือความต้องการไม่สามารถได้รับการสนองตอบเท่าที่ควร ก็จะทำให้มีความรู้สึกที่ต้องการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะที่เดียวกัน ข้าราชการสาย ค. ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ซึ่งปรับตัว เข้าใจ และยอมรับสภาพต่าง ๆ ได้แล้ว ความต้องการบางอย่างได้รับการตอบสนอง ความคาดหวังที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ก็จะลดลง จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

2. ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการสาย ค. เมื่อจำแนกตามวิชาเขต เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าต่างก็ให้ความสำคัญต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบในการทำงานทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันในหลายปัจจัย แต่เมื่อพิจารณารวมทั้งมหาวิทยาลัย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งทั้งสามปัจจัยนี้ เฮอร์ชเบอร์ก ได้กล่าวไว้ว่าเป็น "ปัจจัยจูงใจ" หรือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ที่จะทำใ้บุคคลเกิด

แรงจูงใจที่จะให้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สำหรับอีกสามปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ นั้น เฮอรัชเบอร์กได้จัดไว้ในกลุ่มที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเรียกว่า "ปัจจัยค้ำจุน" ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

นั่นคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากรนั้น มีทั้งส่วนที่เป็น "ปัจจัยจูงใจ" และ "ปัจจัยค้ำจุน" ที่เป็นไปตามทฤษฎีองค์ประกอบสองประการของเฮอรัชเบอร์ก

จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นว่า การทำงานของข้าราชการสาย ค. นั้น ถ้าผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และขอเสนอแนะของผูกร่วมงาน มอบหมายงานที่สำคัญที่นอกเหนือจากงานประจำให้ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญของงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ก็จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับข้าราชการสาย ค. เป็นอันดับแรก และเพิ่มการปฏิบัติในรายละเอียดของปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ ก็จะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ให้สูงขึ้น

ปัจจัยหรือองค์ประกอบในการทำงานที่มีบทบาทต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. นั้น จะแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มข้าราชการที่จำแนกตามวิชาเขต เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แต่สังเกตพบว่า

3.1 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสำคัญสูงต่อข้าราชการทุกกลุ่ม

3.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อข้าราชการสาย ค. รองลงมาจากปัจจัยทั้งสองด้านที่กล่าวแล้วข้างต้น

3.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ค. ค่อนข้างน้อย

3.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพและเงื่อนไขการทำงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ค. น้อยมาก

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยฉบับนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องให้ความเอาใจใส่ และปรับปรุงเป็นอันดับแรกคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ นั้น แมว่าจะมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ในลำดับที่รอง ๆ ลงมาก็ตาม แต่หากขาดการเอาใจใส่และปรับปรุงแก้ไขปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือแล้ว ก็ไม่อาจเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับข้าราชการสาย ค. ได้

4. จากข้อค้นพบดังกล่าวพอเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นว่า

4.1 บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลนั้นได้รับการสนองตอบความต้องการพื้นฐาน 5 ประการคือ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต

4.2 ถ้าบุคคลได้รับการจูงใจในการทำงานทั้งด้าน Hygiene Factors และ Motivative Factors แล้วก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในด้านของประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยศิลปากรแล้ว ย่อมไม่เพียงพอ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะสูงขึ้นด้วย ฉะนั้นมหาวิทยาลัยศิลปากรจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสาย ค. ให้สูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน เช่น จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับแรกคือปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และลำดับรอง ๆ ลงไปคือปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติใน

การบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน-
ผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านเงินเดือน - สวัสดิการ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ค. กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำนั้น มหาวิทยาลัยศิลปากรควรที่จะดำเนินการ
เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผน จัดให้มีกระบวนการการจูงใจบุคคลเข้าสู่มหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ
และต่อเนื่อง นั่นคือหากบุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับงาน ตำแหน่ง หน่วยงาน และกับบุคลากร
อื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยได้แล้ว จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ได้รับ
ความมั่นคงปลอดภัย ได้รับทราบรายละเอียด และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และที่
เกี่ยวข้องกัมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นผลทำให้บุคลากรได้ทำหน้าที่ของเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งของมหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการสาย ค. ในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเว้นระยะเวลาประมาณ 5 ปี กัการวิจัย
ครั้งนี้ เพื่อทำให้ทราบถึงสภาพและการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรจำแนกประเภทของตำแหน่ง และกลุ่มระดับของ
ข้าราชการสาย ค. ด้วย เพื่อจะได้ขอคนพบที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการตรวจสอบและสอบถามข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของข้าราชการสาย ค. หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการสาย ค. เพื่อนำมาเพิ่มเติม และ
ขยายงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น