

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนล่างนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) มีรายละเอียดด้านวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกั นน่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง อันประกอบด้วย สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ และสถาบันราชภัฏนครสวรรค์ ในปีการศึกษา 2544 จำนวน 589 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างในปีการศึกษา 2544 จำนวน 248 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) กลุ่มตัวอย่างได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บริหาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) คำถามทั้งหมดมีจำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คำถามทั้งหมดมีจำนวน 66 ข้อ แบบสอบถามฉบับนี้ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงอธิการบดีของสถาบันราชภัฏทั้ง 4 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อคณบดีแต่ละคณะด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. พร้อมมอบแบบสอบถามผ่านคนบดีแต่ละคณะเมื่อใช้ระยะเวลาพอสมควรผู้วิจัยรับคืนแบบทดสอบด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปที่สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ทั้งหมด 248 ฉบับ ได้กลับคืนมา 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/FW (Statistical Package for the Social Science/For Windows) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t- test Independent)
5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม และรายด้านพบว่า

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บริหาร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายชื่อแต่ละด้าน พบว่า

2.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านกายภาพของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ห้องเรียนมีสภาพถูกสุขลักษณะทางกายภาพ โรงอาหารถูกสุขลักษณะทางกายภาพ บริเวณห้องน้ำห้องส้วมภายในสถาบันสะอาดถูกสุขลักษณะ สถาบันส่งเสริมให้อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดูแลบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมในสถาบัน สถาบันมีระบบขจัดขยะมูลฝอยและการระบายน้ำเหมาะสม สถาบันได้มีการวางแผนการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ สถาบันมีการจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนได้ครบถ้วน

2.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์ สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บริหารของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นพันธกิจและนโยบายของสถาบันและผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

จากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูง 5 ลำดับแรก คือ สถานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จในงานตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ
ในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ
การปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ โดยภาพรวมพบว่า
อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ
ด้านกายภาพและด้านสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บริหาร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านกายภาพ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
สถานที่ตั้งของอาคารเรียน บริเวณอาคารเรียนสวยงาม และห้องเรียนมีสภาพถูกสุขลักษณะ สะอาด
เป็นระเบียบเรียบร้อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุข ปัจจัยสำคัญที่จะ
ก่อให้เกิดบรรยากาศ ที่ทำให้นุคคนมีเจตคติที่ดีต่องาน ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 17)
กล่าวว่าห้องเรียนห้องทำงานที่ดีจะต้องมีการปรับแสงสว่างให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน
เพราะว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ
ปริญญา อังสุสิงห์ (2521 : 11) ได้เสนอให้แบ่งบริเวณภายในสถานศึกษา ออกเป็น 11 ส่วน
ได้แก่ บริเวณห้องเรียน ทั่วไปสำหรับใช้เรียนและสอนตามปกติ ห้องเรียนเฉพาะวิชา โรงอาหาร
ห้องประชุม อาคารอำนวยการ ห้องสมุด บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ บริเวณที่ใช้ เพื่อจัดกิจกรรม
และนิทรรศการ บริเวณเพื่อสาธารณูปโภคเส้นทางการจราจรและที่จอดยานพาหนะรวมทั้งบริเวณ
ที่ใช้เป็นที่พักอาศัยทั้งนี้เพื่อให้สะดวกแก่การใช้งาน

1.2 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถาบันจัดให้มีการบริการเพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบัน แบ่งออก 2 ชนิด คือ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าช่วยเหลือ บุตรและปัจจัยที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายสไลด์ เป็นต้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ เช่น โทรศัพท์ เครื่องพิมพ์ดีด ซึ่งปัจจัยดังกล่าว โดยเฉพาะค่าตอบแทนและบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความสะดวกสบายและมีความมั่นคงในอาชีพที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความสะดวกสบายและเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็น ของ ประทุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลว่าเป็น กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงาน ได้รับความสะดวกสบาย ซึ่งจะ使人งานมีความมั่นคง ในอาชีพและมีหลักประกันที่แน่นอนในชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าสถาบันราชภัฏมุกดาหารเป็นจำนวนมากทำงานร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน จึงมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน และเกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน บางครั้ง อาจทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้งานไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวาระกุล (2528 : 179) ที่กล่าวว่าการทำงานอยู่กับคนหลายคน ก็มีโอกาที่จะเกิดความขัดแย้งกันไม่เข้าใจกัน ดังนั้นเพื่อนร่วมงานที่ดีจึงต้องสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน ให้เปรียบเสมือนถิ่นที่น้อง และยังคงสอดคล้องกับ สุจิตรา จรจิตรา (2532 : 119) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์อันดีของเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัย หนึ่งที่สามารถทำนายการคงอยู่ของบุคคล การขอย้าย ขอโอน หรือลาออกจากงานของบุคคลอาจมี สาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงานได้

1.4 ด้านผู้บริหาร พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ อาจารย์ มีทัศนะว่าผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารสถาบันมากขึ้นและเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้บริหาร ไม่มีเวลามากนัก การบริหาร จะเป็นไปในลักษณะการประชุมปรึกษาหารือกันในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง บุคลากรจึงไม่ได้มีส่วน ในการแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร ซึ่งเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นเพราะสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือ ตอนล่างเป็นสถานศึกษาซึ่งเป็นส่วนราชการการบริหารงานภายในเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดนโยบายการบริหารงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการอาจทำให้การปฏิบัติงาน

หน้าที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิวเวล (Newell. 1978 :19,อ้างถึงในนิพนธ์ วรรณเวช 2538 : 78) ที่กล่าวว่าการบริหารงานส่วนใหญ่ยังยึดติดอยู่กับระบบอาวุโส ซึ่งบางครั้งผู้ปฏิบัติงานขาดความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับจึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ในสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยมีความรู้สึกชอบ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีอุดมการณ์ของความเป็นครู มีขวัญกำลังใจและความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า อาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างได้รับเกียรติและความยกย่องจากสังคมให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่ดีให้กับเยาวชนของชาติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อันเนื่องมาจากสถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น ที่ได้จัดการศึกษาให้แก่ชุมชน และบริการให้แก่ชุมชนจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีก 10 ด้าน ของสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน และวิธีการบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรัฐบาลมีการปรับอัตราการเพิ่มของเงินเดือนแต่อาจจะยังไม่สร้างความพึงพอใจให้แก่อาจารย์ได้ทั่วถึงทุกคน เพราะรัฐบาลจำกัดด้วยงบประมาณนอกจากนี้ การทำผลงานของอาจารย์เพื่อขอปรับตำแหน่งในหน้าที่การงานเป็น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนั้นต้องมีค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานมาก นโยบายและการบริหารงานสถาบันอาจสนับสนุนได้ไม่ทั่วถึง อีกทั้งสถาบันราชภัฏเป็นองค์กรใหญ่ประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภทและนักศึกษาเป็นจำนวนมาก ดังที่ กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1959 : 177 – 179) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรยิ่งใหญ่มากขึ้นเท่าใดและมีคนมารวมกันเป็นจำนวนมาก คนในสังคมนั้นย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันเพราะแต่ละกลุ่มแต่ละฝ่ายของหน่วยงานมีการแบ่งสรรปันส่วนในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือสถาบันขึ้นได้

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนล่างพบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีความแตกต่างกันทางด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้แสดงว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมิได้เป็นตัวแปร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นสนใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งทำให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจและไว้วางใจในขณะเดียวกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ก็มีความรับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยดีมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจและพิจารณาความดีความชอบให้แก่อาจารย์ทั้งสองกลุ่ม ด้วยความยุติธรรมซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมพันธ์ กันคำและคนอื่นๆ (2542 : 53 – 54) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งด้านกายภาพ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นไปในทางบวกจึงส่งผลให้อาจารย์ทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ ถ้าอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับสถาบัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แอปเปิลท์ไวท์ (Applewhite. 1958 : 3) ที่กล่าวว่า การได้รับความสุขสบายจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพจากสถานที่ทำงานและได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงานที่ดี การมีทัศนคติที่ดีต่องานและรายได้จากองค์กรซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 11)

ที่กล่าวว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้คนได้รับความสะดวกสบายซึ่งทำให้คนงานมีความมั่นคงในด้านอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต ทำให้คนงานมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ที่ได้รับจากองค์การและสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศพร มณีศรีขำ (2539 : 20) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของครูกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเดียวกันนั้นมีส่วนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเพราะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีความเอื้ออารีต่อกันจะทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจว่าประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้คนพบวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อนร่วมงานเป็นตัวการสำคัญที่จะช่วยให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริน แซ่ตัน (2543 : 123) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญากรณ์ อิงคามารธร (2532 : 175) ที่กล่าวว่าไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากภายในหรือภายนอกองค์กร ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น สมควรที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอันจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา แม้ว่าจะไม่สามารถมองเห็นชัดเจนแต่ก็สามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคคลได้ว่ามีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลและองค์กรมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้อยู่ในระดับสูง เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรที่จะมีการส่งเสริมพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บริหารที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจัง โดยควรเริ่มจากผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม และควรจะได้รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บริหารควรส่งเสริมพัฒนาด้านเพื่อนร่วมงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ โดยควรมีการส่งเสริม

ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความจริงใจต่อกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านที่ผลการวิจัยอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้บริหารควรส่งเสริมในสถาบันราชภัฏมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ของสถาบันและควรมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานตามสายงานอย่างเหมาะสมและผู้บริหารควรส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันราชภัฏ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน และด้านวิธีการบังคับบัญชา ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับค่าเงินเดือน ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับภาระงานของอาจารย์ตลอดจนด้านวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเรื่องของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มประชากรอื่นเช่น ครูเทศบาล ครูมัธยมศึกษา พยาบาล พนักงานอนามัย ตำรวจ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจบ้าง เพื่อจะได้ทราบถึงสภาพแวดล้อมที่แท้จริงขององค์กร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาสภาพแวดล้อมองค์กร หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2. ควรศึกษาถึงเทคนิควิธีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง หรือสภาพแวดล้อมอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจและดำเนินการพัฒนาสภาพแวดล้อมได้ตรงกับสภาพที่แท้จริง