

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน: กรณีศึกษา สถาบันอุดมศึกษานานาชาติ Job Satisfaction in Foreign Teachers in Private Higher Education Institution: A Case Study of International Higher Education Institution

สุรางคณา พรหมวิเศษ¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติในมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่และบัณฑิตจบเก่าตามทฤษฎี Herzberg การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มประชากรเป็นอาจารย์ชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก จำนวนทั้งสิ้น 47 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Fisher's LSD (Least Significant Difference) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่และบัณฑิตจบเก่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยรายข้อพบว่าบางปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, อาจารย์ชาวต่างชาติ, บัณฑิตจบใหม่, บัณฑิตจบเก่า

¹ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก เลขที่ 195 หมู่ 3 ถนนมวกเหล็ก-วังมั่ง
อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี 18180

Abstract

The objectives of research were: 1) to study job the satisfaction level of foreign teachers of Asia International Pacific University 2) to compare job satisfaction to Motivators and Hygiene Factors of Herzberg's Theory of Motivation. This research was a survey research and the questionnaire (Rating Scale) was the research tool. The research target population was 47 foreign teachers of Asia International Pacific University. The percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA were used to analyze data. The results showed no significant differences with same demographics factors at 0.05 significant level. However, when the sub-factors were considered, significant differences were found in some factors.

Keywords: *Satisfaction, Foreign Teacher, Motivation Factor, Hygiene Factor*

บทนำ

การเลือกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรนานาชาติได้รับความนิยมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากจำนวนหลักสูตรและจำนวนสถาบันที่เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในรูปแบบหลักสูตรนานาชาติได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ ทำให้เกิดการแข่งขันทางการศึกษามากขึ้น และได้มีนักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในประเทศไทยจำนวนมากขึ้นทำให้มหาวิทยาลัยต่างๆ แข่งขันกันพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบหลักสูตรนานาชาติเพื่อดึงดูดนักศึกษา ประกอบกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ได้ก่อให้เกิดโอกาสและความท้าทายในหลายมิติสำหรับมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยในประเทศไทยจะใช้กลยุทธ์โดยการมุ่งเน้นที่ความเข้มข้นด้านเนื้อหาวิชาการ ความหลากหลายของสาขาวิชาเรียน และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยไม่ว่าจะเป็นการสอนโดยอาจารย์ต่างชาติที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในสาขานั้นๆ โดยตรง และจากการศึกษาของ กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2551) พบว่าจากการที่สถาบันการศึกษาในประเทศไทยได้เปิดหลักสูตรนานาชาติขึ้นมามากมายเพื่อรองรับความต้องการของนักเรียนทำให้สถาบันการศึกษาประสบปัญหาการแย่งตัวอาจารย์ต่างชาติที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านการสอน

การสรรหาอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก ด้วยข้อจำกัดหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนในการขอใบอนุญาตการทำงาน (Work Permit) นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษานานาชาติได้ประสบกับปัญหาอัตราการเข้า-ออก (Turnover) ของอาจารย์ชาวต่างชาติ ตั้งแต่ในอดีตต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน สาเหตุหลักยังไม่เป็นที่ประจักษ์แน่ชัดของปัญหาที่เกิดขึ้น อาจารย์ชาวต่างชาติบางรายทำงานด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อให้มีประสบการณ์การ

ทำงาน หลังจากนั้นก็ลาออกหรือย้ายไปทำงานในประเทศอื่นที่มีความเจริญพัฒนามากกว่าประเทศไทย เช่น เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น จีน หรือได้งานใหม่ในสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในประเทศเพื่อนบ้านของไทยอย่างเช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ เวียดนาม อินโดนีเซีย เป็นต้น

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวสถาบันอุดมศึกษาจึงควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างหรือ ส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ชาวต่างชาติให้มากขึ้น เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญให้อยู่กับสถาบันเป็นระยะเวลานาน แต่ถ้าอาจารย์ชาวต่างชาติไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถาบันจะต้องประสบกับปัญหาหลายๆ ด้าน เช่น ด้านคุณภาพการสอนของอาจารย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้สถาบัน จะต้องเสียต้นทุนเพิ่มขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ใหม่เข้ามาแทน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติในสถาบันอุดมศึกษา โดยจำแนกเป็นปัจจัยต่างๆ ที่ ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่อการทำงานของอาจารย์ชาวต่างชาติ และคาดว่าผลวิจัยที่ได้จะมี ประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สำหรับการวางแผนป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

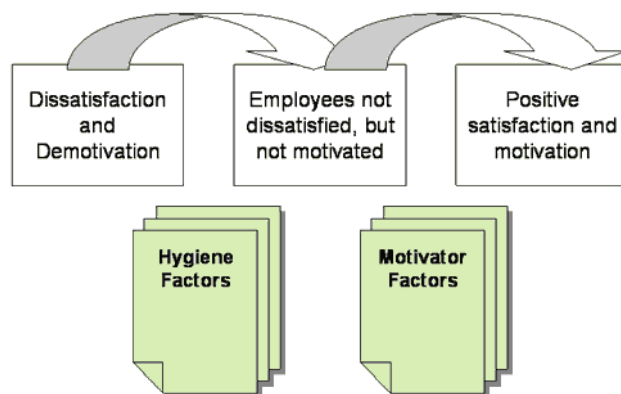
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติมหาวิทยาลัย นานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของอาจารย์ ชาวต่างชาติ
3. ใช้ผลวิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรอาจารย์ ชาวต่างชาติ

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (อ้างใน นิติพล ภูตะโชติ, 2557) สรุปได้ว่า Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของ บุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้นางานมีความรู้สึกที่ ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่ง ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ

1.2 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ หรือกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน



ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในชีวิต (Achievement)
2. การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (Recognition)
3. งานที่มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
4. งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า (Advancement)
5. ตำแหน่งงานที่ดี (Work Itself)
6. งานมีความสุข (Growth)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor)
4. เงื่อนไขการทำงาน (Work conditions)
5. เงินเดือน (Salary)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)
8. สถานภาพ (Status)
9. ความมั่นคงในงาน (Job security)

สมยศ นาวิการ (2543) ได้อธิบายความหมายทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ให้ความหมายมีลักษณะที่เรียกว่า สามารถจูงใจได้เฉพาะปัจจัยที่จะจูงใจ ซึ่งจะแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Hygiene Factor หมายความว่า ปัจจัยอนามัย ซึ่งช่วยให้ร่างกายอยู่ได้ เป็น Maintenance Factor ซึ่งองค์การเปรียบเสมือน ร่างกาย ไม่ทำให้ร่างกายนั้น มีความล้มเหลวหรือ ปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ สิ่งที่เราเรียกว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยอนามัย คือ ระเบียบ แบบแผนกฎ กติกาขององค์การ รวมถึง ค่าจ้าง และค่าแรงของพนักงาน ถือเป็นปัจจัยค้ำจุนขององค์การ

2. จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลสรุปงานวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
5. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
7. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
8. ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า สถานภาพด้านบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเภทบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ศุภิสรา แพงทอง (2546) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมทั้งสองปัจจัย (ปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัจจัยกระตุ้นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านปัจจัยคำจูนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยกระตุ้นเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานภาพได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยคำจูน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสถานภาพได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ณัฏฐา กริทธิญ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจ 10 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงของงาน พบว่าโดยรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ส่วนมากทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงของงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์งานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. วิริญญา ชูราชี่ และสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถเรียงระดับความพึงพอใจแต่ละด้านจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ความรู้สึกในความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และ การปกครองของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในด้านเดียวกัน ส่วนความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ นั้น มีระดับความพึงพอใจที่เหมือนกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมีความแตกต่างกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยบุคลากรสายวิชาการจะมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า

6. สุพจน์ ประทุมทอง และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมทั้งหมดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.56 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยรายด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะมีค่าคะแนนสูงสุด ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าคะแนนต่ำที่สุด และปัจจัยการจัดองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยรายด้านสายการบังคับบัญชามีค่าคะแนนสูงสุด ส่วนด้านนโยบายการบริหารงานมีค่าคะแนนต่ำที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. สมคิด หรรษานิมิตกุล (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กรณีศึกษา : ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศผลการวิจัย พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งรายละเอียดในระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน บริษัทฯ และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันมีอยู่ 2 ปัจจัยคือ อายุ และอายุการทำงาน

8. สุานีพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีไอเอ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับหัวหน้าและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีไอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีไอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปและพนักงานมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และผลของงานวิจัยที่ใกล้เคียง เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพอสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ปัจจัย หลักตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน:ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงของงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยทั่วไปเพื่อให้ทราบสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มอาจารย์ชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก จำนวน 47 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนทั้งหมดที่มีอยู่รวมจำนวน 47 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Questions) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจต่อบริการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละข้อของแบบสอบถามใช้วัดความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale) และมีคำตอบ 5 ตัวเลือก
4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดหลักการ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการสัมภาษณ์อาจารย์ของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก เป็นอาจารย์ 5 ท่าน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขเสร็จแล้ว ไปทดลองแล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.907
5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร และวัดระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้าง

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามเพศ ส่วนการใช้ค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA Analysis of Variance) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาของกลุ่มประชากร ถ้าพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Fisher's LSD (Least Significant Difference)

6. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้าง อาจารย์ชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง พึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง พึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พึงพอใจน้อยมาก

สมมติฐาน

1) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีลักษณะเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน $H_0: \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$

2) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีลักษณะเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน $H_1: \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$

3) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน $H_0: \mu_{โสด} = \mu_{สมรส} = \mu_{หย่า} = \mu_{หม้าย}$

4) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน $H_1: \mu_{โสด} \neq \mu_{สมรส} \neq \mu_{หย่า} \neq \mu_{หม้าย}$

5) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน $H_0: \mu_{20-30 ปี} = \mu_{31-40 ปี} = \mu_{41-50 ปี} = \mu_{51-60 ปี} = \mu_{61 ปีขึ้นไป}$

6) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน $H_1: \mu_{20-30 ปี} \neq \mu_{31-40 ปี} \neq \mu_{41-50 ปี} \neq \mu_{51-60 ปี} \neq \mu_{61 ปีขึ้นไป}$

7) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน $H_0: \mu_{1-5 \text{ ปี}} = \mu_{6-10 \text{ ปี}} = \mu_{11-15 \text{ ปี}} = \mu_{16-20 \text{ ปี}} = \mu_{21 \text{ ปีขึ้นไป}}$

8) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน $H_1: \mu_{1-5 \text{ ปี}} \neq \mu_{6-10 \text{ ปี}} \neq \mu_{11-15 \text{ ปี}} \neq \mu_{16-20 \text{ ปี}} \neq \mu_{21 \text{ ปีขึ้นไป}}$

9) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน $H_0: \mu_{\text{มัธยม}} = \mu_{\text{ปริญญาตรี}} = \mu_{\text{ปริญญาโท}} = \mu_{\text{ปริญญาเอก}}$

10) อาจารย์ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน $H_1: \mu_{\text{มัธยม}} \neq \mu_{\text{ปริญญาตรี}} \neq \mu_{\text{ปริญญาโท}} \neq \mu_{\text{ปริญญาเอก}}$

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ชาวต่างชาติ ของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก

อาจารย์ชาวต่างชาติส่วนมากเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 62 ด้าน ด้านอายุส่วนมากมีช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 ด้านอายุงาน ส่วนมากมีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.50 ด้านการศึกษาของอาจารย์ชาวต่างชาติส่วนมากอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 62.20 และด้านสถานภาพการสมรส มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 83.80

2. การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจ้าง

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ความพึงพอใจต่อปัจจัย :	μ	σ	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.57	มาก
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	0.52	มาก
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.47	มาก
รวม	4.06	0.40	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.82	0.64	มาก
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.16	0.47	มาก
6) ด้านผู้บังคับบัญชา	4.32	0.49	มาก
7) ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.38	มาก
8) ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	0.49	มาก
9) ด้านความเป็นส่วนตัว	2.83	1.18	ปานกลาง
10) ด้านความมั่นคงของงาน	3.62	0.98	มาก
รวม	3.99	0.37	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.35	มาก

พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติในมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก ตามทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Herzberg (Two Factors Theory) โดยภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) สำหรับผลการพิจารณาความพึงพอใจแต่ละปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) และปัจจัยค้ำจุนความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) เช่นเดียวกัน ส่วนการพิจารณารายด้านพบว่าในแต่ละด้านมีคะแนนความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 3.32 – 4.32 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดดังนี้ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.32$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.25$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.17$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.17$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.16$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.87$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 3.82$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.63$) ด้านความมั่นคงของงาน ($\mu = 3.62$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ($\mu = 2.83$)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้าง

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อปัจจัย :	t	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยงาน	-1.51	0.14	ยอมรับ
1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-3.55	0.00*	
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-1.21	0.23	
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.49	0.63	
ปัจจัยค่าจ้าง	0.25	0.81	ยอมรับ
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-1.58	0.12	
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	-0.06	0.96	
6) ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.09	0.93	
7) ด้านเพื่อนร่วมงาน	-0.66	0.52	
8) ด้านนโยบายและการบริหาร	-0.52	0.61	
9) ด้านความเป็นส่วนตัว	-0.38	0.71	
10) ด้านความมั่นคงของงาน	0.58	0.56	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า อาจารย์ชาวต่างชาติเพศแตกต่างกันความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงาน : ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนจำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจต่อปัจจัย :	t	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจ	-1.69	0.10	ยอมรับ
1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-1.28	0.90	
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-1.52	0.15	
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-2.23	0.03*	
ปัจจัยค้ำจุน	-1.75	0.09	ยอมรับ
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	-1.28	0.21	
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	-3.22	0.01*	
6) ด้านผู้บังคับบัญชา	-0.60	0.55	
7) ด้านเพื่อนร่วมงาน	-3.03	0.01*	
8) ด้านนโยบายและการบริหาร	-0.92	0.36	
9) ด้านความเป็นส่วนตัว	0.30	0.77	
10) ด้านความมั่นคงของงาน	-2.11	0.04*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า อาจารย์ชาวต่างชาติมีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ: ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจมากกว่าสถานภาพโสด และพบว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน: ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงของงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจมากกว่าสถานภาพโสด

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงใจจำแนกตามช่วงอายุ

ความพึงพอใจต่อปัจจัย :	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยจิตใจ	1.65	0.19	ยอมรับ
1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.12	0.03*	
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.23	0.92	
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1.82	0.15	
ปัจจัยคำจูงใจ	0.53	0.72	ยอมรับ
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	1.05	0.40	
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.72	0.59	
6) ด้านผู้บังคับบัญชา	0.26	0.90	
7) ด้านเพื่อนร่วมงาน	2.59	0.06	
8) ด้านนโยบายและการบริหาร	0.31	0.87	
9) ด้านความเป็นส่วนตัว	3.04	0.03*	
10) ด้านความมั่นคงของงาน	1.14	0.36	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า อาจารย์ชาวต่างชาติมีอายุแตกต่างกันความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจ: ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอายุ 31 – 40 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 61 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอายุ 20 – 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี และพบว่าอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูงใจ: ด้านความเป็นส่วนตัว แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี และกลุ่มอายุ 61 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอายุ 61 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างจำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัย :	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยงาน	0.32	0.73	ยอมรับ
1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.18	0.02*	
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.22	0.81	
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.25	0.78	
ปัจจัยค่าจ้าง	0.57	0.57	ยอมรับ
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.13	0.88	
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.51	0.60	
6) ด้านผู้บังคับบัญชา	0.59	0.56	
7) ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.46	0.25	
8) ด้านนโยบายและการบริหาร	0.09	0.92	
9) ด้านความเป็นส่วนตัว	4.16	0.03*	
10) ด้านความมั่นคงของงาน	1.35	0.27	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า อาจารย์ชาวต่างชาติมีอายุงานแตกต่างกันความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยงาน: ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุงาน 6 – 10 ปี และกลุ่มอายุงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอายุ 1 – 5 ปี และพบว่าอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง: ด้านความเป็นส่วนตัว แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุงาน 1 – 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มอายุงาน 11 ปีขึ้นไป

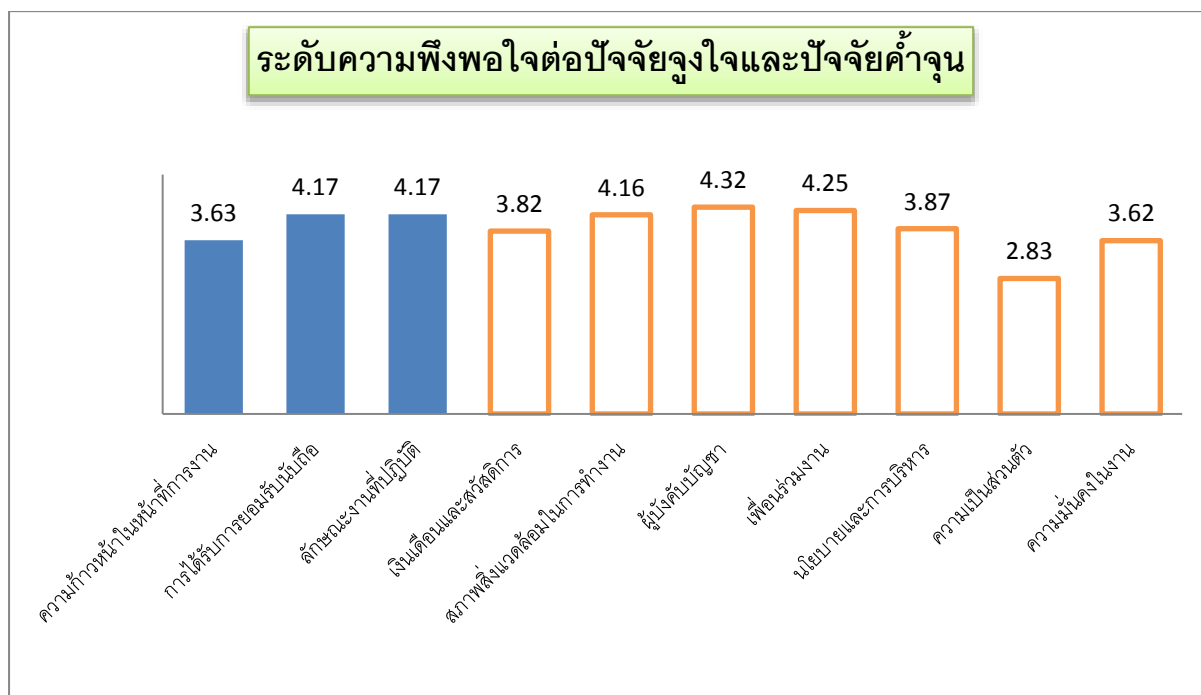
ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจต่อปัจจัย :	F	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจ	0.89	0.42	ยอมรับ
1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.43	0.66	
2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.79	0.46	
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.47	0.10	
ปัจจัยค้ำจุน	1.86	0.18	ยอมรับ
4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.26	0.77	
5) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	1.13	0.34	
6) ด้านผู้บังคับบัญชา	2.51	0.10	
7) ด้านเพื่อนร่วมงาน	2.58	0.09	
8) ด้านนโยบายและการบริหาร	2.59	0.09	
9) ด้านความเป็นส่วนตัว	1.13	0.34	
10) ด้านความมั่นคงของงาน	1.74	0.19	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า อาจารย์ชาวต่างชาติมีระดับการศึกษาแตกต่างกันความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สรุปผลและการอภิปราย



ภาพที่ 1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเซีย-แปซิฟิกต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในด้านต่าง ๆ

1. โดยภาพรวมอาจารย์ชาวต่างชาติมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเซีย-แปซิฟิกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามปัจจัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พบว่าความพึงพอใจต่อทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน กับระดับความพึงพอใจโดยภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ที่ทำการศึกษาบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้งานวิจัยของ ศุภิสรา แพงทอง (2546) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมของทฤษฎีสองปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเซีย-แปซิฟิก เฉพาะด้านพบว่า ค่าคะแนนที่น้อยที่สุดคือ ปัจจัยความเป็นส่วนตัวในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาจารย์เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวหรือครอบครัว เพราะนอกจากอาจารย์จะต้องรับผิดชอบงานประจำแล้ว ในบางครั้งยังได้รับมอบหมายงานอื่นๆ เพิ่มอีก เช่น งานประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งอาจารย์จะต้องมีส่วนร่วมในการเขียนรายงานตนเองและจัดเตรียมรวบรวมเอกสารประกอบการประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบางครั้งต้องรับผิดชอบกิจกรรมหรือโครงการที่สถาบัน

หรือคณะได้มอบหมาย จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นงานที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนมากอาจารย์ชาวต่างชาติพักอาศัยอยู่ภายในเขตสถาบันคือ บ้านพักอาจารย์ ซึ่งจะต้องได้รับการขอความร่วมมือจากสถาบันให้ช่วยกิจกรรมสำหรับนักศึกษาที่พักอาศัยอยู่ภายในหอพักของมหาวิทยาลัยซึ่งมีประมาณร้อยละ 80 ของจำนวนนักศึกษาทั้งหมดและเป็นนักศึกษาต่างชาติ กิจกรรมเหล่านี้ได้มีการจัดทำนอกเวลางานอยู่เป็นประจำ จึงทำให้อาจารย์ชาวต่างชาติรู้สึกว่าไม่มีเวลาให้กับครอบครัวมากพอ ขาดเวลาอันเป็นส่วนตัวไป ดังนั้นสถาบันควรจัดให้มีการเขียน/ทบทวนขอบเขตงานของอาจารย์ไว้ให้ชัดเจน ถ้าเป็นการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือกิจกรรมพิเศษ ก็ควรให้มีการเก็บบันทึกเวลางานเหล่านั้นไว้ เพื่อสะสมเป็นวันหยุดชดเชยให้ภายหลังได้หรือบางครั้งอาจารย์ต้องทำงานวิจัยและผลิตผลงานวิชาการก็ควรมีการลดภาระงานด้านการสอนในภาคการศึกษานั้น ๆ เพื่ออาจารย์จะได้ใช้เวลาสำหรับการผลิตงานวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพ

2. สำหรับการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจูนนั้น เมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลแล้ว พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก มีความพึงพอใจต่อปัจจัยทั้งสองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554) ที่พบว่าสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ พักงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ของวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ที่แตกต่างกันความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ณัฏฐา กริทธิญ (2550) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า สถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิกเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยรายได้ด้านของปัจจัยงานและปัจจัยค่าจูนของอาจารย์ชาวต่างชาติ พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจูนรายด้านจำแนกตามเพศพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งงานวิจัยของ วิริญญา ชูราสี และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ แตกต่างกันมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก ส่วนมากเพศชายจะเป็นผู้นำครอบครัวที่ได้สมัครมาทำงานในสถาบันและคู่สมรส (ภรรยา) จะเป็นผู้ติดตามมา และได้ทำงานด้วย ซึ่งจะทำให้คู่สมรสรู้สึกว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้ามาก แต่ตรงกันข้ามกับผู้นำครอบครัวจะรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่ปฏิบัติอยู่ และมีความตั้งใจที่จะทำงานกับสถาบันเป็นระยะเวลานาน

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจูนรายด้านจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่สมรสแล้วจะมีความพึงพอใจต่อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงของงาน มากกว่าอาจารย์ที่ยังไม่สมรส เพราะว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีครอบครัวจะรู้สึกว่าสถาบันมีสภาพสิ่งแวดล้อมใน

การปฏิบัติงานที่ดีกว่าสถาบันอุดมศึกษาที่อื่นๆ และยังได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี แต่สำหรับอาจารย์ที่มีสถานภาพโสดส่วนมากจะเป็นอาจารย์ที่มีอายุไม่มาก และเพิ่งได้เข้ามาทำงานในสถาบันยังไม่เกิดความผูกพันกับสถาบันมากนัก และคิดว่าตนเองยังสามารถเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา และต้องการหาความท้าทายใหม่ๆ อีกด้วย จึงเกิดความรู้ว่ายังไม่พึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่างๆ เท่าที่ควร

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจุนรายด้านจำแนกตามอายุ พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุ 31-40 ปี เหตุผลเพราะอาจารย์ที่มีอายุ 41-50 ปี เป็นช่วงที่กำลังได้รับการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไปและจะเป็นตำแหน่งใกล้เคียงระดับสูงสุดในสายงานของตนเอง เพราะอาจารย์กลุ่มนี้จะมีประสบการณ์ที่ทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าจึงทำให้มีโอกาสมากกว่า และอาจารย์ที่มีอายุ 61 ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 20-30 ปีและ 31-40 ปี เพราะว่าอาจารย์ที่มีอายุมากกว่าจะได้รับตำแหน่งงานที่สูงจึงทำให้มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุ 31-40 ปี มีความพึงพอใจต่อด้านความเป็นส่วนตัวมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ 41-50 ปี อาจารย์ที่มีอายุ 51-60 ปี และอาจารย์ที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป เพราะว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุน้อยยังไม่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บริหารหรือรับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมของสถาบันเท่ากับกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า จึงทำให้รู้สึกว่าภาระงานไม่มีผลต่อเวลาส่วนตัวมากเหมือนกับกลุ่มอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุมากกว่า

2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยงานและปัจจัยค่าจุนรายด้านจำแนกตามอายุงาน พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และอาจารย์ที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี อาจารย์ที่ทำงานกับสถาบันเป็นระยะเวลานานจะรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่นั้นมีความก้าวหน้า เพราะอาจารย์กลุ่มนี้จะได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่เพิ่งจะเริ่มเข้ามาทำงานในสถาบันได้ไม่นาน จึงทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่สำหรับกลุ่มอาจารย์ชาวต่างชาติที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นานจะดำรงตำแหน่งที่ยังไม่สูงจึงทำให้รู้สึกว่างานของตนเองยังไม่มีมีความก้าวหน้าเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริญญา ชูราศรี และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2554) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตรมหาวิทยาลับอลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า แต่ยังมีงานวิจัยที่มีผลไม่สอดคล้องกับผลวิจัยนี้ได้แก่ สุานีพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มพนักงานในกลุ่ม บริษัทโอที สำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มี

ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับผลงานวิจัยนี้ ยังพบว่ากลุ่มอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีอายุการทำงานน้อยคือ 1-5 ปี มีความพึงพอใจด้านความเป็นส่วนตัว มากกว่าอาจารย์ที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป เพราะว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่ใช่งานระดับสูงเท่ากับกลุ่มอาจารย์ที่ทำงานมานานและมีตำแหน่งงานที่สูงกว่า จึงทำให้มีเวลาให้กับตนเองหรือครอบครัวมากกว่า

2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะว่าอาจารย์ชาวต่างชาติของมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิกส่วนมาก จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาชีพของตนเองถนัดจึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจารย์ชาวต่างชาติรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการทำงานของตนเองมีความเหมาะสมดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ ประชุมทอง และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพพนักงาน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ชาวต่างชาติถึงแม้ว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัจจัยรายด้านที่ผู้บริหารควรปรับปรุงและแก้ไขคือ ในปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว ควรจะมีการปรับปรุงขอบเขตของงานให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด เพื่อขจัดปัญหาความเห็นไม่ตรงกันของงานที่ต้องรับผิดชอบระหว่างอาจารย์ชาวต่างชาติและสถาบัน
2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายผลการสำรวจด้านประชากรศาสตร์ในด้าน สัญชาติ ประเภทวุฒิ การศึกษา สาขาวิชาที่สอน รายได้ ตำแหน่งวิชาการ และครอบคลุมรวมถึงพนักงานชาวต่างชาติฝ่ายสนับสนุนงาน
3. ควรทำการศึกษารายละเอียดเชิงลึก โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพอื่นๆ ประกอบควบคู่กันเช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่าการใช้เครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กนกพร ชัยประสิทธิ์. (2551). ปัจจัยความต้องการการศึกษาหลักสูตรนานาชาติระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาปีที่ 1 มหาวิทยาลัยของรัฐบาล. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 4(1), 11-20.
- จันทร์แรม พุทธนุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์. (2545). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ณัฐา กริทธิบุญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริญญา ชูราช และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์*, 6(1), 60-74.
- ศุภิสรา แพงทอง. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุพจน์ ประชุมทอง และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน. *วารสารการเงิน การลงทุน และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 32-47.
- สมคิด หรรษานิมิตกุล. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด: กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2557, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/thesis/searching.php
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.