

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารการศึกษาทุกระดับจะต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร เช่น บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับการบริหารประเภทอื่น ๆ ทรัพยากรทั้ง 4 ประการข้างต้น บุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (สวัสดิการสำนักงาน กค. 2535 : 2) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น (เสนาะ ตีเยว. 2535 : 3) ดังนั้นผู้บริหารขององค์การจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่นำรู้งให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามการที่จะให้บุคคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถนั้น หน่วยงานจะต้องสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะจูงใจให้บุคคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ นั่นก็คือการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคคลากร (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 8) ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การนั้น ถ้าหากบุคคลในองค์การใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์การใดก็ตามมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นเพื่อให้ทุกคนในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลดีต่อองค์การต่อไป (บุญม้น ธนาศุภวัฒน์. 2537 : 157)

ฉะนั้น เมื่อคนหรือบุคคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษามูลค่าบุคคลากร โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเวลานาน ๆ และคอยหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้บุคคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อหน่วยงานอยู่เสมอ การกระตุ้นจูงใจบุคคลากรก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง เพราะเมื่อบุคคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเริ่มปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งยิ่งขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น จะมีเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น ตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งล้วนแต่จะทำให้ความ

อุตสาหกรรมในการทำงานไปอีกยาวนาน ตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานเสื่อมลง งานจะดำเนินไปโดยไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง ผลสำเร็จของงานจะขาดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที (นงนุช รุ่งกลิน. 2530 : 2)

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน ดังที่ ลูเทนส์ (Luthans. 1977 : 420) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งสนองความต้องการ และเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้น เป็นทัศนคติที่แฝงอยู่ ส่วนปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับการตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ และนงนุช รุ่งกลิน (2530 : 2) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานได้ และยังสามารถใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ได้ด้วย เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างคนที่ประสบความสำเร็จกับคนที่ล้มเหลว ก็คือ แรงจูงใจส่วนตัวหรือความพึงพอใจที่ผู้ประสบผลสำเร็จในการทำงานที่มีอยู่

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นว่าการที่องค์การใด ๆ จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

สถาบันราชภัฏ เป็นสถาบันทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมีจำนวน 36 แห่ง ตั้งอยู่ในส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) 6 แห่ง และกระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศอีก 30 แห่ง แต่ละสถาบันมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับสูงของชาติ ภารกิจหลักของสถาบันก็คือ การผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ นอกเหนือจากภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตแล้วยังมีภารกิจด้านอื่น ๆ ที่จะต้องดำเนินการ กล่าวคือ ภารกิจด้านการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาเทคโนโลยี การทำนุบำรุงศิลป

วัฒนธรรม ตลอดจนผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยที่แต่ละสถาบันจะมีวิธีดำเนินการหรือมีจุดเน้นของลักษณะงานที่แตกต่างกันไป

ถึงแม้ว่าทุกสถาบันจะมีภารกิจหลักเหมือนกัน แต่ต่างก็มีกรอบในการบริหารงานตามโครงสร้างของการบริหารงาน โดยที่แต่ละสถาบันได้กำหนดขอบข่ายของงานรองรับให้สอดคล้องกับภารกิจหลักแตกต่างกันออกไป เช่น สถาบันราชภัฏสวนดุสิต กำหนดขอบข่ายงานออกเป็น 6 งานคือ งานบริหาร งานวิชาการ งานวางแผนและพัฒนา งานกิจการนักศึกษา งานกิจการพิเศษ และงานวิเทศสัมพันธ์ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ กำหนดขอบข่ายงานออกเป็น 7 งาน คือ งานบริหาร งานวิชาการ งานวางแผนและพัฒนา งานกิจการนักศึกษา งานวิจัย งานสิทธิประโยชน์ และงานบริการวิชาการชุมชน จากภารกิจในด้านต่าง ๆ และสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม กำหนดขอบข่ายงานออกเป็น 5 งานคือ งานบริหาร งานวิชาการ งานวางแผนและพัฒนา งานกิจการนักศึกษา และงานกิจการพิเศษ

จากภารกิจด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะต้องมีผู้ปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของสถาบัน ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบงานที่ช่วยสนับสนุนงานสอนของอาจารย์ สำหรับมหาวิทยาลัย ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ตามกฎหมายมหาวิทยาลัยของรัฐ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ได้จำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามหน้าที่และสายงาน ไว้ดังนี้ คือ

สาย ก คือ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์

สาย ข คือ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ดังนี้ คือ บรรณารักษ์ ไลบรารีศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัย เป็นต้น

สาย ค คือ ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ฯลฯ

ข้าราชการในสาย ข และสาย ค เป็นผู้รับผิดชอบงานที่ช่วยสนับสนุนงานของสาย ก โดยที่งานบางอย่าง สาย ก ต้องอาศัยสาย ข และสาย ค เตรียมการหรือดำเนินการให้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น งานในห้องทดลองวิทยาศาสตร์ งานที่เกี่ยวกับกฎหมาย งานธุรการ ฯลฯ เป็นต้น

เนื่องจากสถาบันราชภัฏยังมิได้จำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามหน้าที่และสายงานไว้ชัดเจนดังเช่นมหาวิทยาลัย ประกอบกับจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ 36 แห่งทั่วประเทศ เพราะเขาเหล่านี้มีส่วนช่วยสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ทรรศนีย์ บุญยัษฐิติ (2534 : คำกล่าวเปิดการประชุมนิเทศบุคลากรใหม่) ว่า " ทุกท่านเป็นส่วนหนึ่งของจุฬา ฯ เป็นส่วนหนึ่งของจักรกลที่จะนำพามหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้า หรือจะให้อยู่กับที่ หรือจะถอยหลัง ล้วนต้องพึ่งพาท่านทั้งสิ้น จุฬาฯ นี้ไม่ได้เป็นของผู้บริหาร มิได้เป็นของอาจารย์ บางท่านเข้ามาอาจจะมีความรู้สึกรู้ว่ามหาวิทยาลัยนี้คงเป็นของอาจารย์ จริง ๆ แล้ว มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ของการเรียนการสอนและการวิจัย หรืองานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ถ้ามหาวิทยาลัยมีแต่ผู้บริหาร มีแต่อาจารย์ ที่มีความรู้ที่จะสอนแก่นิสิต และไม่มีพวกท่านนี้ ไม่มีทางเลยที่งานมหาวิทยาลัยจะเดินไปได้ เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ เป็นข้าราชการ สายอื่น ๆ ก็มีส่วนที่จะทำให้อาจารย์ก้าวไปข้างหน้า มหาวิทยาลัยจะมีชื่อเสียงหรือจะเสียชื่อเสียงล้วนแต่เกิดจากพวกเราทั้งสิ้น "

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตพบว่าการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มักจะทำการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่า มีองค์ประกอบหรือตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด แต่ไม่ได้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุถึงผลกระทบทางตรงและผลกระทบทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันราชภัฏ โดยพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้องในระดับบุคคล ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความคาดหวังที่มีต่องาน ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจ ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ต่อผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาวางแผนการบริหาร แสวงหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันราชภัฏให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

* การวิเคราะห์เส้นทาง เป็นวิธีการสำหรับศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรชุดหนึ่ง มีหลักการที่สำคัญคือ การสร้างโมเดลเชิงสาเหตุและการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ตรวจสอบโมเดลที่สร้างขึ้น การวิเคราะห์เส้นทางที่ใช้ในการวิจัยนั้นมีทั้ง การวิเคราะห์เส้นทางที่ใช้

ในการวิจัยมีทั้งการวิเคราะห์เส้นทางตามวิธีโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม ซึ่งการวิเคราะห์เส้นทางตามวิธีโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม ก็ยังมีข้อจำกัดหลายประการคือ

1. ในการวัดค่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามจะมีความคาดเคลื่อนเกิดขึ้นเสมอ แต่การวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิมนี้นำค่าความคาดเคลื่อนดังกล่าวมาพิจารณา วิเคราะห์หรือทดสอบเนื่องจากมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการวัดค่าตัวแปรทุกค่าจะต้องไม่มีความคลาดเคลื่อน
2. การประมาณค่าผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effect) และผลกระทบรวม (Total Effect) ต้องมีการคำนวณต่างหากและค่อนข้างยุ่งยาก
3. การประมาณค่าผลกระทบ (Effects) จากสมการโครงสร้าง (Structural Equation) ยังเป็นการประมาณค่าจากสมการโครงสร้างแต่ละสมการแยกจากกัน ซึ่งถือเป็นการแยกประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ละเส้นทางและเมื่อนำทุกเส้นทางมาพิจารณาพร้อมกัน ค่าที่ประมาณได้อาจจะไม่ใช้ค่าที่แท้จริงของภาพรวมทั้งระบบ
4. กระบวนการวิเคราะห์ยังใช้การวิเคราะห์ถดถอย (Regress Analysis) และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณต่อ เมื่อผลการทดสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model) ไม่สอดคล้องกับข้อมูลต้องมีการปรับแก้ (Modify) โมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ทำให้การวิเคราะห์เสียเวลาและ
5. การปรับแก้โมเดลโดยให้โมเดลมีความสัมพันธ์ย้อนกลับ (Non Recursive Model) หรือโมเดลมีตัวแปรแฝง (Latent Variables) หรือเทอมความคลาดเคลื่อน (Error Terms) มีความสัมพันธ์กัน ทำไม่ได้

จากข้อจำกัดของการวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิม ทำให้นักวิจัยซึ่งให้ความสำคัญกับลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ได้พยายามพัฒนาวิธีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นจึงได้มีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบดั้งเดิมมาเป็นการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) หรือโมเดลลิสเรล (Lisrel Model) ซึ่งมีประสิทธิภาพและมีข้อตกลงเบื้องต้นน้อยกว่าและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดของการวิเคราะห์เส้นทางตามวิธีดั้งเดิมดังกล่าวทำให้การวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรลแพร่หลายมากขึ้น โปรแกรมที่ได้รับการยอมรับจากนักวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์อย่างกว้างขวางว่าเป็นโปรแกรมที่มีความสมบูรณ์มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยที่มีโมเดลการวิจัยเชิงสาเหตุ คือ โปรแกรมลิสเรล (LISREL Program)

โปรแกรมลิสเรล เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ Karl Joreskog และ Dag Sorbom ได้พัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยได้นำวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์หลาย ๆ วิธีมารวมไว้ในโปรแกรมลิสเรลโดยเฉพาะ การประมาณค่าด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ที่สามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพลโดยวิเคราะห์รวมทุกสมการในแผนภาพไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนี้ยังสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เป็นความสัมพันธ์ย้อนกลับ (Non-Recursive) ซึ่งการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมไม่สามารถวิเคราะห์ได้ นอกจากนี้โปรแกรมลิสเรลยังสามารถตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบได้หลายวิธี เช่น ใช้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นต้น ปัจจุบันโปรแกรมลิสเรลได้รับการพัฒนาถึงรุ่น (Version) ที่ 8 ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายในหมู่นักวิจัยและได้รับการยอมรับว่าเป็นโปรแกรมที่มีประโยชน์มาก สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง สามารถตรวจสอบความตรง และความพอเหมาะ ของโมเดลการวิจัย รวมทั้งปรับโมเดลการวิจัยให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ด้วย

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ และทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้รูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ต่อการแสวงหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดสอบรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับบุคคล

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ 36 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 430 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ 19 แห่ง จำนวน 234 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

4.1.1 ตัวแปรแฝงภูมิหลัง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา อัตราเงินเดือน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1.2 ตัวแปรแฝงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4.1.3 ตัวแปรแฝงความคาดหวังที่มีต่องาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ ความคาดหวังที่มีต่องาน

4.1.4 ตัวแปรแฝงความผูกพันในวิชาชีพ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันในวิชาชีพ

4.1.5 ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วมและควมมีอิสระในการตัดสินใจ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีอิสระในการตัดสินใจ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ

นิยามศัพท์เฉพาะ

✓ **รูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง รูปแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ซึ่งรูปแบบการวิจัยดังกล่าวเป็นรูปแบบโครงสร้างเชิงเส้นที่จะนำมาทดสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันราชภัฏ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ 36 แห่งทั่วประเทศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุข พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่จะเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง (ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่จนเป็นผลสำเร็จตามกำหนดเวลา และรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิดและผลงานทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สามารถปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมในด้านปริมาณงาน ขอบเขตงานและการแบ่งภาระงานในความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ และอบรมดูงาน

ความคาดหวังที่มีต่องาน หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลที่ได้รับจากวัตถุประสงค์ หรือรางวัลทางอารมณ์ซึ่งจะสร้างความรู้สึที่ดีเป็นการตอบแทน ทำให้เกิดความพยายามในการทำงานจนเกิดความสำเร็จ

ความผูกพันในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพให้อยู่ในอาชีพต่อไป รวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก ตลอดจนถึงมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายในงาน

การมีส่วนร่วมและความมีอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีวิธีการดำเนินการเองอย่างอิสระ ไม่มีการแทรกแซงหรือควบคุมโดยไม่จำเป็น

ภูมิหลัง หมายถึง สถานภาพส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน