

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ผลการพัฒนาในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมาชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการพัฒนาที่ขาดสมดุล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546) โดยประสบความสำเร็จเฉพาะในเชิงปริมาณ แต่ขาดความสมดุลด้านคุณภาพ “จุดอ่อน” ของการพัฒนาที่สำคัญคือระบบบริหารทางเศรษฐกิจ การเมือง และราชการยังเป็นการรวมศูนย์อำนาจและขาด ประสิทธิภาพ ระบบกฎหมายล้าสมัย นำไปสู่ปัญหาเรื้อรังของประเทศ คือการทุจริตประพฤติมิชอบที่เกิดขึ้นทั้งในภาคราชการและภาคเอกชน คุณภาพการศึกษาของคนไทยไม่ก้าวหน้า ไม่สามารถปรับตัว พัฒนานวัตกรรม รู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) ยังคงดำเนินการต่อเนื่อง มุ่งเน้นศูนย์กลางพัฒนาอยู่ที่ “คน” โดยจำเป็นต้องเร่งรัดการปฏิรูประบบเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดค่านิยมใหม่ในสังคมที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการประเทศใหม่เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ผลของการบริหารจัดการประเทศที่นำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติราชการ จำเป็นต้องพัฒนาทางด้านจิตใจที่เน้นเรื่องค่านิยมอันดีงาม มีความโอบอ้อมอารีเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีระเบียบวินัย ศีลธรรม จริยธรรม เป็นต้น อีกทั้งปัจจุบันบุคคลทั่วไปให้ความสนใจกับ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งหมายถึงหลักธรรมหรือความดีที่ใช้ปกครองบ้านเมือง ประกอบด้วย หลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ ความเสมอภาค ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า ความมีส่วนร่วม ดังนั้นถ้าเราพัฒนาคนให้มีศักยภาพพร้อมในทุก ๆ ด้านแล้วเชื่อแน่ว่าจะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัว ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีตามไปด้วย

การพัฒนาประเทศโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหลักโดยการมุ่งเน้นพัฒนาให้กำลังคนมีความรู้ความสามารถจำเป็นต้องพึงพิงการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในระดับพื้นฐานและการศึกษาระดับวิชาชีพ ครู และอาจารย์เป็นกลไกที่สำคัญในสถาบันการศึกษามีภารกิจหลักโดยตรงในการสร้างคนมีคุณภาพและศักยภาพตรงตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ต้องการคุณภาพของ

ประชากรในสังคมจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการศึกษาเป็นหัวใจหลักในการชีวิต หรืออาจกล่าวได้ว่า ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีประชากรที่มีคุณภาพนั่นเอง การที่จะทำให้ประชากรมีระดับการศึกษาที่ดีขึ้นได้นั้น ครู, อาจารย์ต้องมีประสิทธิภาพมีความสามารถด้านร่างกายและความพร้อมทางจิตใจ เพื่อคุณภาพในการผลิตบุคคลออกไปรับใช้สังคม ดังนั้นหากครูอาจารย์ปราศจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้สุขภาพร่างกายที่แข็งแรงแต่ขาดกำลังใจในการสอน หรือมีปัญหาแทรกซ้อนกระทบต่อจิตใจอันเป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบ ทำให้การสอนขาดประสิทธิภาพ ไม่พัฒนา หรือด้อยคุณภาพทางการศึกษา

โดยที่การทำให้ผู้เรียนมีความสนใจศรัทธาในสิ่งที่ครูและอาจารย์สอนนั้น บุคลิกภาพของผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญ โดยบุคลิกภาพภายนอกและภายในที่ประกอบด้วย รูปร่าง หน้าตา ความสามารถความถนัด ความสนใจ อารมณ์ ท่วงทีวาทะ กริยาท่าทาง ฯลฯ การพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อส่วนรวมได้นั้นครู, อาจารย์ต้องเป็นคนที่มี “บุคลิกภาพที่ดี” เป็นที่รักเคารพและศรัทธาสำหรับลูกศิษย์ ในส่วนด้านงานบริการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนงานบริการทางวิชาการ ต้องใช้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีใจรักการบริการให้กับบุคคลต่างๆ ทั้งครู, อาจารย์ นักศึกษา ผู้ปกครอง และบุคคลภายนอก ดังนั้นการมีบุคลิกภาพที่ดีทั้งครู, อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณสมบัติโดยรวมซึ่งแสดงถึงลักษณะและคุณภาพของบุคคล มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทำให้สามารถจำแนกและทำนายพฤติกรรมได้ ทั้งนี้เพราะหลักธรรมชาติที่ว่า ความสุขและความสำเร็จในงานของคนคนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับลักษณะและคุณสมบัติของบุคคลนั้นที่มีอยู่ หมายความว่า ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถถูกต้องเหมาะสมตรงกับลักษณะงานที่บุคคลนั้นทำเขาก็จะชอบงานนั้น ก็จะส่งผลให้ทำงานได้ดี นอกจากนั้นบุคลิกภาพของบุคคลยังมีความแตกต่างกันทั้งในส่วนตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแสดงออกไม่เหมือนกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบุคลิกภาพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ลักษณะแสดงออกและเก็บตัว และด้านความไวของอารมณ์ ได้แก่ อารมณ์ห้วนไหว และมั่นคง

จากแนวคิดดังกล่าว การที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ย่อมมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอันมาก เช่น ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ทำ ค่าตอบแทน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว้างานที่ทำงานมีความมั่นคง เห็นโอกาสความก้าวหน้า งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่พอใจ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นสุข

ถ้าหน่วยงานใดสามารถส่งวิทยากรบุคคลที่มีคุณภาพได้นานเท่าใด ย่อมทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสามารถจูงใจบุคคลในองค์กรให้เกิดความรักผูกพันองค์กรอยู่เสมอ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่เลือกศึกษาเฉพาะบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรีที่เป็นหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพคนในการผลิต การปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวเอื้ออำนวยและจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาเขตมีความหลากหลายทางด้านบุคลากร มีทั้งครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนการสอน จากความแตกต่างของบุคคลซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการที่สั่งสมมาแต่ละช่วงของชีวิตตั้งแต่วัยเด็กจนปัจจุบัน ภายใต้สิ่งแวดล้อมและการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ต่างกันไป ผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งานของบุคคล เนื่องจากบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ได้แสดงความสามารถของ ตนเองอย่างเต็มที่ ออกแบบวิธีปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญ ก้าวหน้าให้กับตนเองและหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้ทราบลักษณะบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี
3. เพื่อทราบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี
4. เพื่อทราบความแตกต่างของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี ปีการศึกษา 2548 มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรของการวิจัย

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนการสอน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี โดยมีกลุ่มประชากรทั้งสิ้น จำนวน 261 คน โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน คือ ตั้งแต่ 10 ตุลาคม – 11 พฤศจิกายน 2548
2. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
อายุราชการ

2.1.2 บุคลิกภาพ ประกอบด้วย

2.1.2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว

2.1.2.2 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์

และสามารถแบ่งประเภทของบุคลิกภาพได้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบมั่นคงในสภาวะอารมณ์-แสดงออก
2. บุคลิกภาพแบบห้วนไหวในสภาวะอารมณ์-แสดงออก
3. บุคลิกภาพแบบมั่นคงในสภาวะอารมณ์-เก็บตัว
4. บุคลิกภาพแบบห้วนไหวในสภาวะอารมณ์-เก็บตัว

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

2.2.1 งานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ความสามารถในการทำงาน

2.2.3 ความสำเร็จในการทำงาน

2.2.4 ความมีอิสระในการทำงาน

2.2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.2.6 ค่าตอบแทน

2.2.7 การยอมรับนับถือ

2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์

ความหมายของคำที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ ขอเสนอความหมายพื้นฐานไว้ดังนี้ คือ

ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี ปี พ.ศ.2548 ได้แก่ ครู, อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวอัตราจ้างรายปีตำแหน่งอาจารย์ ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานการสอนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวอัตราจ้างรายปี เจ้าหน้าที่นักรงการโรง พนักงานขับรถยนต์ ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการและงานบริการ

เพศ หมายถึง ลักษณะบุคคลที่จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุโดยการนับเป็นปีเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น น้อยกว่า 30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ความรู้ขั้นสูงสุดที่ได้รับ แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น

- กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ครู, อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน
- กลุ่มที่ 2 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน

อายุราชการ หมายถึง อายุที่นับเวลาเป็นวัน เดือน ปี ในการปฏิบัติงานทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นน้อยกว่า 3 ปี 3-6 ปี และ 7 ปี ขึ้นไป

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของบุคคลทั้งทางการกระทำ และทางจิตใจที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถมองเห็นจากภายนอก หรือซ่อนเร้นอยู่ภายใน ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา อากัปกิริยา การพูด ความคิด

ความสนใจ อารมณ์ ทักษะคิด ค่านิยม และการแสดงพฤติกรรม ในการวิจัยนี้ได้ประเมินบุคลิกภาพที่แสดงออกใน 2 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว บุคลิกภาพแบบห้วนไหว-มันคง ในสภาวะอารมณ์

1. บุคลิกภาพแบบแสดงออก – เก็บตัว

1.1 บุคลิกภาพแบบแสดงออก หมายถึง ลักษณะบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ทำอะไรไม่ค่อยระมัดระวัง ชอบกิจกรรมที่ให้ความตื่นเต้น สนุกสนานร่าเริง ไม่จำเจ มองโลกในแง่ดี เป็นคนที่แสดงอารมณ์และความรู้สึก

1.2 บุคลิกภาพแบบเก็บตัว หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะชอบเก็บตัว ทำอะไรทุกอย่างด้วยความระมัดระวังมักมีการวางแผนล่วงหน้าอยู่เสมอ เป็นคนที่เอาจริง เอาจัง เจ้าระเบียบ ไม่ค่อยแสดงอารมณ์ว่าไม่ชอบกิจกรรมที่ตื่นเต้น โลกโตน และอาจมองโลกในแง่ร้าย

2. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว – มันคงในสภาวะอารมณ์

2.1 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย คิดมาก มีแนวโน้มเป็นโรคประสาทได้ง่าย เมื่อประสบปัญหาสะท้อนอารมณ์ และมักมีอาการของโรคทางกายที่เกิดจากความวิตกกังวลด้วย

2.2 บุคลิกภาพมันคงในสภาวะอารมณ์ หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีสุขภาพจิตดีมีอารมณ์มันคงเน่เน่ ไม่ห้วนไหวง่ายต่อสถานการณ์ที่เข้ามากระทบอารมณ์ความรู้สึก

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศกำลังกายกำลังใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถ บุคคลที่จะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

งานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ภารกิจตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามที่
ได้รับมอบหมาย

ความสามารถในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานตามลำพังโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้ความคิดวิจารณ์ของตนเองตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ซึ่งโดยปกติจะมีความรับผิดชอบสูงขึ้น และมีหน้าที่แตกต่างไปจากปัจจุบันที่ทำอยู่

ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าล่วงเวลา หรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสที่ยุติธรรมและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความแน่นอน คงทนของตำแหน่งงาน และองค์การ ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน