

ชื่อภาคินพนธ์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
มศว องค์กรักษ์
ชื่อผู้เขียน : นายสุทธิ วีรนิชพงศ์
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปี : 2545

การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์" นี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน และ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน กับความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆ ที่สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์ จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามปัจจัยภูมิหลัง (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายการทำงาน ระดับตำแหน่งในการทำงาน และหน่วยงาน) 2) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน 3) แบบวัดสุขภาพจิต 4) แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน 5) แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และ 6) คำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) การทดสอบค่าที (t-test) และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation)

ผลการศึกษานี้ มีดังนี้

1. บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์ มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ส่วนด้านอื่นๆ บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านเงินเดือน/สวัสดิการ และ ด้านนโยบายการบริหารเป็นด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. ปัจจัยภูมิหลังที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ระดับตำแหน่ง กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานนานมากกว่า และมีระดับตำแหน่งสูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าวต่ำกว่า

3. ปัจจัยทางด้านจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีสุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตนและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าวต่ำกว่า

4. จากคำถามปลายเปิด สิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ประทับใจมากที่สุดในการทำงานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ คือ สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ (ร้อยละ 39.4) สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงมากที่สุด คือ สวัสดิการต่างๆ และ นโยบายและการบริหารงาน (ร้อยละ 26.4 และ ร้อยละ 22.9 ตามลำดับ) และประมาณครึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 52.3 ของผู้ตอบ เห็นด้วยต่อการออกนอกระบบ โดยส่วนมากให้เหตุผลว่า เพื่อการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่คล่องตัวขึ้น ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ 47.7 ของผู้ตอบ) ให้เหตุผลว่ายังไม่มีความชัดเจนและความพร้อมในการออกนอกระบบ นอกจากนี้ ถ้าให้เลือกได้ มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบ หรือร้อยละ 57.3 จะเลือกที่จะเป็นข้าราชการ (ไม่อยากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) เหตุผลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.1) คือต้องการความมั่นคงและสวัสดิการที่ดี

ผลการศึกษานี้ ทำให้ได้แนวทางเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้คือ 1) ควรปรับปรุงรายได้และสวัสดิการให้สูงขึ้น และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน 2) ควรปรับปรุงในด้านนโยบายขององค์กรให้ชัดเจนและให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และ 3) ควรจัดให้มีโครงการเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะด้านต่างๆ เช่น สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น

The study was conducted for three main purposes: 1) to reveal the job satisfaction of the personnel of Srinakharinwirot University, Ongkarak Campus, 2) to identify the relationship between the three psychological characteristics (i.e., mental health, belief in internal locus of control and future-oriented self-control) and their job satisfaction, and 3) to determine the relationship between the background variables and the university personnel's job satisfaction.

The data were collected from 212 people working in different divisions at Srinakharinwirot University, Ongkarak Campus. The questionnaire constructed for data collection was divided into six parts: 1) background variables (i.e., sex, age, marital status, income, education, work experience, work line, work position and work section), 2) job satisfaction measurement, 3) mental health measurement, 4) measurement of belief in internal locus of control, 5) measurement in future-oriented self-control, and 6) open-ended questions to ask the respondents' opinion about their work. The hypotheses were tested by using One-Way Analysis of Variance, t-test, and Pearson's Product-Moment Correlation.

The findings were briefly stated as follows:

1. The university personnel were found to be satisfied with their job overall at a moderate level. When each component of job satisfaction was considered, they were satisfied with relationship with colleagues and recognition from others at a high level. Other components were satisfied at a moderate level. They were the least satisfied with salary and welfare and the administrative policy.

2. The factors found to be significantly related to their job satisfaction were age, monthly income, education, work experience, and work position. That is, the personnel who were older and had more monthly income, higher education, a larger number of working years, and a higher position were found to be more satisfied with their job than their counterparts.

3. All the three psychological characteristics (i.e., mental health, belief in internal locus of control, and future-oriented self-control) had a positive relationship with their job satisfaction. That is, those with a higher degree of the three psychological characteristics were more satisfied with their job than their counterparts.

4. From the open-ended questions, most university personnel were found to be the most impressed with the natural environment (39.4%). What needed to be improved most were different types of welfare (26.4%) and work policy and administration (22.9%). And about half of them (52.3% of the respondents) agreed that the university should become autonomous, giving a reason that it will bring about flexibility in the university operation, while those who disagreed said that this issue was not clear and that the university was not ready to become autonomous.

To increase the personnel's job satisfaction, the following were recommended:

1. The pay scale and the welfare should be raised to cope with the present cost of living.

2. The organization's policy should be made clear and the administration more efficient, and the personnel should be promoted to progress in their career.

3. A project to build the three psychological characteristics in the personnel should be set up.