

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้กรอบแนวความคิดการวิจัยจาก Job Characteristics Model Theory ของ Hackman and Oldham

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 1008 คน ที่ได้จากการเลือกแบบแบ่งชั้นตามหน่วยงาน สายงาน ตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ขณะทำการวิจัยและเป็นผู้ที่รับราชการอย่างน้อย 1 ปี นับถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2545 มีผู้ตอบแบบสอบถามรวม 603 คน อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 57.59

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งแปลมาจาก Job Diagnostic Survey ของ Hackman and Oldham (1980) โดยใช้วิธีแปล-แปลกลับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาทั่วไป วิธีวิเคราะห์ถดถอย (MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS) t - test และ F - test ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ใช้ TUKEY TEST

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (70.32%) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (53.07%) ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารและธุรการ (40.80%), สนับสนุนวิชาการ (31.01%), สายวิชาการ (28.19%) และมีระดับตำแหน่ง 6-7 (52.7%) มีความพึงพอใจในงานที่ระดับ 5.13 ± 1.01 (พิสัยคือ 1-7) ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ความหลากหลายของทักษะ ความสมบูรณ์ของงานและความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย ($R^2=0.167$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. งานที่ผู้ทำมีอิสระในการทำงานและตัดสินใจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความรับผิดชอบที่มีต่องาน ($R^2=0.038$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ความแปรปรวนที่อธิบายได้มีค่าน้อย
3. ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องข้อดี-ข้อควรปรับปรุงสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ผลของการกระทำ ($R^2=0.235$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมายและการรับรู้ผลของการกระทำสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน ($R^2=0.212$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความรับผิดชอบที่มีต่องานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีการที่ใช้เพิ่มความพึงพอใจในงานควรมีการปรับปรุงลักษณะของงานต่างๆที่งานวิจัยนี้พบว่าเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน

Abstract

The objective of this study was to determine the impact of job characteristics on job satisfaction among the personnel at the Prince of Songkla University. The conceptual framework in this study was the job characteristics model proposed by Hackman and Oldham (1980).

The subjects were 1008 workers selected by stratified random sampling. The eligible criteria were being the government officials at the Prince of Songkla University and having been working for at least 1 year since 31 Dec 2002. Six hundred and three subjects completed the questionnaires. Response rate was 57.59%.

The instrument was the questionnaires translated from the job diagnostics survey of Hackman and Oldham (1980) using standard translation and back-translation method. Multiple regression analysis, t-test, F-test and tukey's test for pairwise comparison were used to analyze the data.

The majority of subjects were female (70.32) with bachelor degree (53.07%), working in administrative positions (40.80%) , supporting positions (31.01%), and academic positions (28.19%) and having the classification levels at 6-7 (52.7%). Overall job satisfaction was 5.13 ± 1.01 (range 1-7). The results revealed that

1. Skill variety, task identity and task significant significantly explained the variance of job meaningfulness ($R^2 = 0.167$)
2. Autonomy significantly explained the variance of job responsibility ($R^2 = 0.038$). However, the explained variance was low.
3. Feedback from job significantly explained the variance of knowledge of the result ($R^2 = 0.235$).
4. Job meaningfulness and knowledge of the result significantly explained the variance of job satisfaction ($R^2 = 0.212$). Job responsibility was not a significant predictor of job satisfaction. Intervention to increase job satisfaction should regard job characteristics identified as significant predictors in this study as an important target.