

**การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของความพึงพอใจในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด**
**THE DEVELOPMENT OF A MULTILEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL
OF JOB SATISFACTION OF THE PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE
NARCOTICS CONTROL BOARD**

ผู้วิจัยบัณฑิต ปานสัมฤทธิ์¹

Bundit Pansamrit

bunditpan@gmail.com

กรรมการควบคุมผศ.ดร. ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์²รศ.ดร. บุญเรียง ขจรศิลป์³**Advisor Committee**

Asst.Prof.Dr. Chatsiri Piyapimonsit

Assoc.Prof.Dr. Boonreang Kajornsit

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) พัฒนารอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสำนักงาน ป.ป.ส. จำนวน 306 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (proportional stratified sampling) เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า (1) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 199.905$, $df = 108$, $\chi^2 / df = 1.851$, $CFI = 0.952$, $TLI = 0.943$, $RMSEA = 0.052$, $SRMRW = 0.044$ และ $SRMRB = 0.124$ ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) ของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีค่าระหว่าง 0.056-0.083 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกันสูงและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ผันแปรตามการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน (2) โมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล (individual level) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีระดับนัยสำคัญที่ .01 และมีความสำคัญในระดับใกล้เคียงกัน โดยมีปัจจัยสูงใจ และปัจจัยค่าจุนระดับบุคคล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ

¹นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²ข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ สำนักตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส.

³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.610 และ 0.241 ตามลำดับ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ระดับบุคคล ได้ร้อยละ 38.00 ขณะที่โมเดลสมการโครงสร้างระดับสำนัก (group level) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดความพึงพอใจการทำงาน มีระดับนัยสำคัญที่ .01 และมีความสำคัญในระดับใกล้เคียงกันเช่นกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 2.854 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ในระดับสำนักได้ร้อยละ 98.60

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting job satisfaction of the personnel in the Office of the Narcotics Control Board (ONCB). The conceptual framework was developed from Herzberg's two-factor theory and related theories. The samples were proportionate stratified sampling reflected from 306 personnel in ONCB. The instrument for data collection was questionnaire that measured on five-point Likert scale. The statistics was used

in data analysis, including descriptive statistics, confirmatory factor analysis, Pearson's product moment correlation and analysis of multilevel structural equation model with statistical software packages.

The research findings showed that (1) The multilevel structural equation model of job satisfaction of the personnel in ONCB was fit with empirical data, $\chi^2 = 199.905$, $df = 108$, $\chi^2/df = 1.851$, CFI = 0.952, TLI = 0.943, RMSEA = 0.052, SRMRW = 0.044 and SRMRB = 0.124. The intraclass correlations (ICC) of the observed variables in the personnel's job satisfaction characteristics model between 0.056-0.083, were statistically significant at the .01 level for all variables, showing that the data were highly correlated. The personnel's job satisfaction in ONCB varies with recognition of individual personnel. (2) The multilevel structural equation model, individual level, showed that all the observed variables in the personnel's job satisfaction measurement model were significant at the .01 level and important in a similar level. Motivator factors and personnel hygiene factors had an effect on job satisfaction of the personnel in ONCB at the .01 level of significance with the direct effect and total effect of 0.610 and 0.241 respectively. All variables in the model can be used to explain the variance in the job satisfaction of the personnel in ONCB yielding 38.00 percent. While the multilevel structural equation model, group level, showed that all the observed

variables in the personnel's job satisfaction characteristics model were significant at the .01 level and important in a similar level as well. A leadership hygiene factor was important and had an effect on job satisfaction of the personnel in ONCB at the .01 level of significance with the direct effect and total effect of 2.854. All variables in the model can be used to explain the variance in the job satisfaction of the personnel in ONCB yielding 98.60 percent.

Keywords : Job Satisfaction Multilevel Structural Equation Model

บทนำ

โลกได้วิวัฒนาการเปลี่ยนผ่านจากสังคมยุคเกษตรกรรม ซึ่งพึ่งพาดินฟ้าอากาศและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการดำรงชีพ ผ่านยุคอุตสาหกรรมซึ่งมีการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและกำลังการผลิต เข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารและสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ การให้ความรู้ การส่งผ่านความรู้ และการใช้ประโยชน์ความรู้และข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี วัฒนธรรม สังคม และการบริหารจัดการ ตลอดถึงการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะทุนทางปัญญาที่สำคัญขององค์กร (สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ม.ป.ป.: 1-2) ดังนั้น เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หน่วยงานทั้งหลายต่างเร่งพัฒนาในด้านต่างๆ ควบคู่ไปกับการเร่งพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการ

ปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในที่สุด

องค์การภาครัฐก็ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทุนมนุษย์เช่นเดียวกัน ดังที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ นอกจากนี้ตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 (Public Management Quality Awards: PMQA) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล HR1 กำหนดให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (สำนักงาน ก.พ.ร., 2553: 119-121)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) มีฐานะเป็นกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ สำนักงาน ป.ป.ส. ในฐานะส่วนราชการแห่งหนึ่ง ก็ได้ทำการศึกษาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในปี 2552 และ 2554 ผลที่ได้จากการวิจัยทั้ง 2 ครั้ง สามารถบอกได้เพียงว่า บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มี "ระดับ" ของความผูกพันในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด แตกต่างกันอย่างใด แต่งานวิจัย

ทั้งสอง ไม่สามารถบอกได้ว่าตัวแปรตามหรือระดับของตัวแปรตามดังกล่าว เกิดจากสาเหตุหรือการส่งผลของตัวแปรอิสระใดบ้าง อย่างไร และมากน้อยแตกต่างกันเพียงใด

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ การมีความรักและชื่นชอบการทำงาน มีความมุ่งมั่น ความสำเร็จหรืออื่นในการทำงาน ตลอดจนการแสดงออกด้านต่างๆ ในการทำงาน ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ศาสตร์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ปรากฏในสาขาวิชาพฤติกรรมองค์กร และสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการศึกษาจิตวิทยาในระดับบุคคล มีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานหลายทฤษฎี ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับความสนใจและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (ณัฐพันธุ์ เชาว์รินทร์, 2551: 89) นอกจากนี้ยังเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดในแนวทางพัฒนาการคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ พบว่า (1) งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อทราบถึง“ระดับ” ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ หรือเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ใช้การ

วิเคราะห์สถิติเบื้องต้น ประกอบกับการใช้การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) เท่านั้น ยกเว้นงานวิจัยของชนิษฐ์นาฏ จุริมาศ (2553) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (2) จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก ทำการศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) (สังวรณ์ รัตตะโทก, 2541; วันวิสาข์ แสงประชุม, 2547; ณัฐชา รัตนพันธ์; 2550 และจิรพิศ สุวรรณวงศ์, 2551) และกลุ่มหลังที่แม้จะมีการใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Model) แต่เป็นการศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญในการทำงานโดยตรง (เอมอร อังกาพย์, 2549; อภิรดี ปราสาททรัพย์, 2550; ภัทราวดี มากมี, 2552 และสายชล เทียนงาม, 2556) ดังนั้น จากงานวิจัยที่อ้างถึงจึงยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจหรือขวัญในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel SEM) เป็นการบูรณาการแนวคิดของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งในกรณีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ

ทำงานดังกล่าวประกอบด้วยข้อมูลใน 2 ระดับลดหลั่นกัน จึงสมควรที่จะใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่ต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิจัยมีแม่นยำและเกิดความคลาดเคลื่อนต่ำที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (multilevel causal relationship) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ผลที่ได้จากการพัฒนาโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นสารสนเทศที่สำคัญต่อองค์การในการพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ต่อไป

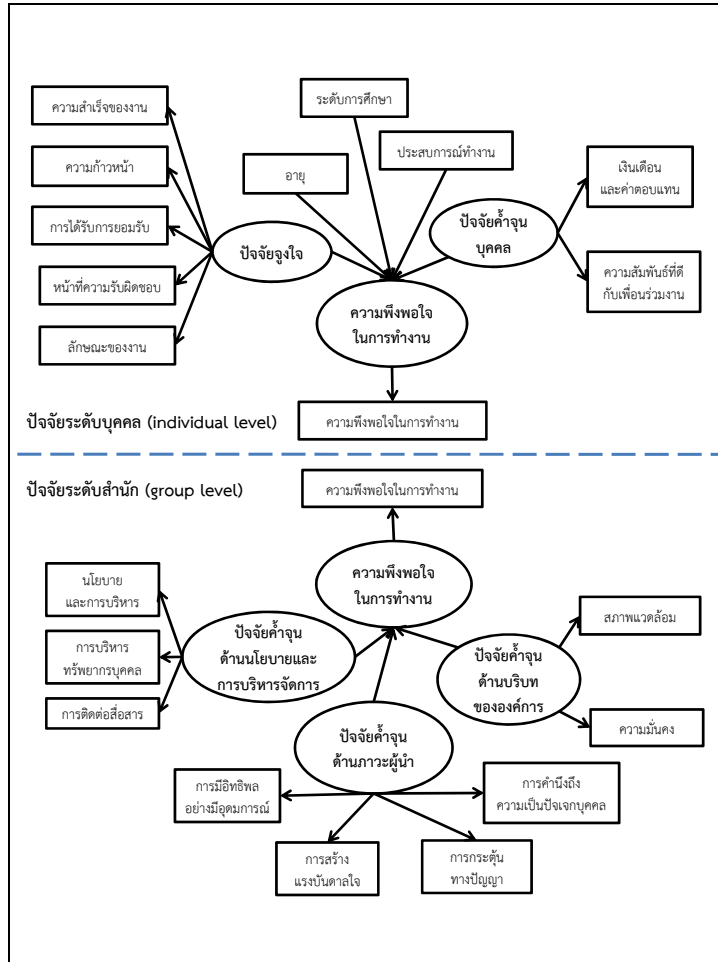
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุ

ระดับ การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1) จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ผู้วิจัยได้พัฒนากลอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ประกอบกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel SEM) แบ่งหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นปัจจัย 2 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับกลุ่ม นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส.

โดยที่ ปัจจัยระดับบุคคล (individual level) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านบุคลิก และกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ขณะที่ปัจจัยระดับสำนัก (group level) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านบริบทขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในช่วงโครงการวิจัย รวม 1,430 คน จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 21 แห่ง ตลอดถึงกลุ่มผู้บริหารและ

กลุ่มงานขึ้นตรงผู้บริหาร ซึ่งมีที่ตั้งทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำนวน 306 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970: 608) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 56-58)

ตัวแปรที่ศึกษา

ประกอบด้วยตัวแปรแฝง รวม 6 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 1 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

2. ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 5 ตัวแปร ในรูปของปัจจัย 2 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับสำนัก ดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับบุคคล (individual level)

ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนบุคคล รวมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน (2) ปัจจัยค้ำจุนบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.2 ปัจจัยระดับสำนัก (group level)

ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร

ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และปัจจัยค้ำจุนด้านบริบทขององค์การ รวมตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยค้ำจุนด้านภาวะผู้นำวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (2) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารจัดการ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายและการบริหารการบริการทรัพยากรบุคคล และการติดต่อสื่อสาร (3) ปัจจัยค้ำจุนด้านบริบทขององค์การ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อม และความมั่นคง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน รวมข้อคำถาม จำนวน 91 ข้อ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ส. ซึ่งปรับปรุงจาก Global Job Satisfaction Survey (GJS) เป็นการวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ที่พัฒนาโดย Rice Gentile and McFarlin (1991) สร้างเป็นข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ รวมข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ซึ่งครอบคลุมตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ รวม 5 ปัจจัย 16 ตัวแปรที่สังเกตได้ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 79 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา ด้านจิตวิทยาการศึกษา และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวม 5 ท่าน จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) ครั้งที่ 1 กับบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 110 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และคัดเลือกข้อคำถามเฉพาะที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2548: 67, ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548: 99) ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.24-0.86 และต่อมาผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ไปทดลองใช้ครั้งที่ 2 กับบุคลากรในสำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ผ่านมา จำนวน 206 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factors Analysis) ซึ่งพบว่าทุกโมเดลการวัดตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือในทุกโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การหาค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มีค่าระหว่าง 0.83-0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ผู้วิจัยติดต่อขอรับหนังสือจากสาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 2) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสำนักงาน ป.ป.ส. ชี้แจงความเป็นมาของโครงการวิจัย ผลที่คาดว่าจะได้รับของ

โครงการ และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามภายในระยะเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรณาธิกรข้อมูลและค่าสถิติต่างๆ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ผ่านมาโดยทำการตรวจสอบทุกรายการในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรจัดประเภท ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประเภทบุคลากร และหน่วยงานภายในที่สังกัด กรณีตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variables) ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ขณะที่ตัวแปรไม่ต่อเนื่อง (Discrete Variables) ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อตรวจสอบลักษณะของข้อมูลและความถูกต้องในการลงรหัสตัวแปรอีกครั้ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย โดยใช้สถิติบรรยาย เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัย ซึ่งเป็นตัวแปรต่อเนื่อง (2) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ และเพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับบุคคล และระดับสำนัก/สถาบันที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. โดยดำเนินการใน 4 ขั้นตอน (Muthen,

1994: 376-398) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. (CFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. (multilevel CFA) การวิเคราะห์สมการโครงสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ระดับบุคคล และระดับสำนัก (SEM) และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. (multilevel SEM)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 306 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 79.2) เพศหญิง (ร้อยละ 69.2) มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 30.5) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.8) มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 48.4) บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก (mean=3.727) โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับบุคคล (individual level) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในระดับมาก (mean ระหว่าง 3.556 ถึง 3.979) ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้เงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (mean=3.188) เท่านั้น และเมื่อพิจารณา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสำนัก (group level) พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรในระดับมากเช่นกัน (mean ระหว่าง 3.528 ถึง 4.028)

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 199.905, df = 108, \chi^2 / df = 1.851, CFI = .952, TLI = .943, RMSEA = .052, SRMR_w = .044, SRMR_o = .124$ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี CFI, TLI ที่มีค่ามากกว่า 0.90 เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 และ χ^2 / df มีค่าน้อยกว่า 2 นั่นคือ ยอมรับว่าสมมุติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรง ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของตัวแปรสังเกตได้ (ICC) ซึ่งมีค่าระหว่าง .056 ถึง .083 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 6 ตัวแปร มีความผันแปรระดับสำนัก ประมาณร้อยละ 5.60 ถึง 8.30 หมายความว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกันสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ผันแปรตามการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน

ตารางที่ 1 ขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. (multilevel SEM)

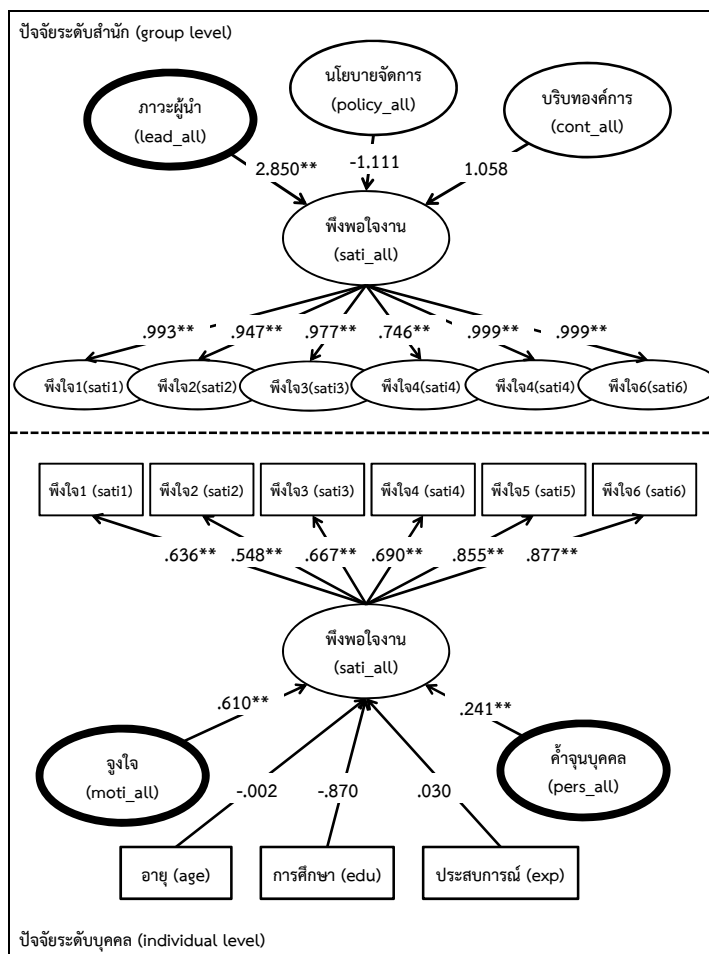
ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล		
	TE	DE	IE
ความพึงพอใจ (sati_all)			
ระดับบุคคล (within level)			
อายุ (age)	-0.002	-0.002	-
การศึกษา (edu)	-0.087	-0.087	-
ประสบการณ์ (exp)	.003	.003	-
ปัจจัยจูงใจ (moti_all)	.610**	.610**	-
ปัจจัยค่าจูนระดับบุคคล (pers_all)	.241**	.241**	-
ระดับสำนัก (between level)			
ปัจจัยค่าจูนด้านภาวะผู้นำ (lead_all)	2.854**	2.854**	-
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (poli_all)	-1.111	-1.111	-
ปัจจัยค่าจูนด้านบริบทขององค์การ (cont_all)	1.058	1.058	-
R ² ของพึงพอใจระดับบุคคล (sati_all) _w = .380**			
R ² ของระดับสำนัก (sati_all) _b = .986**			

หมายเหตุ 1. * หมายถึงถึง $p < 0.05$ และ ** หมายถึงถึง $p < 0.01$ ตามลำดับ

2. DE = direct effect (อิทธิพลทางตรง), IE = indirect effect (อิทธิพลทางอ้อม) และ TE = total effect (อิทธิพลรวม)

เมื่อพิจารณา *ปัจจัยระดับบุคคล (individual level)* พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีระดับนัยสำคัญที่ .01 และมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยมีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนระดับบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ระดับบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ .610 และ .241 ตามลำดับ และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ระดับบุคคลได้ร้อยละ 38.00 ขณะที่

ปัจจัยระดับสำนัก (group level) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีระดับนัยสำคัญที่ .01 และมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันเช่นกัน โดยมีปัจจัยค่าจูนด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวมที่ 2.854 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ในระดับสำนักได้ร้อยละ 98.60 ($R^2 = .986$)



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส.

กล่าวโดยสรุป จากกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏกลุ่มตัวแปรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานใน 2 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล (individual level) ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยย่อย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนบุคคล ปัจจัยระดับสำนัก (group level) ได้แก่ ปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

จัดการ และปัจจัยค้ำจุนด้านบริบทขององค์การ ภายหลังเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติแล้ว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวใน โมเดลการวัดพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ทั้งในระดับบุคคลและระดับสำนัก มีระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยเมื่อพิจารณาแยก รายระดับ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยระดับนัยสำคัญที่ .01 แต่กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีนัยสำคัญ

แต่อย่างไรก็ตาม ขณะที่ *ปัจจัยระดับสำนัก* พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านภาวะผู้นำเท่านั้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วยระดับนัยสำคัญที่ .01 แต่ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel SEM) ซึ่งในกรณีทั่วไปผลการวิเคราะห์ที่ได้ จะประกอบด้วยรายละเอียดโมเดลทั้ง 2 ส่วนที่สำคัญ คือ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) และโมเดลการวัดระหว่างตัวแปรแฝงทั้งภายในและภายนอกกับตัวแปรสังเกตได้ต่างๆ (Factor Analysis) แต่ผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งปรากฏ (1) โมเดลโครงสร้าง (structure model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายใน ในที่นี้คือ ความพึงพอใจในการทำงาน กับตัวแปรแฝงภายนอกต่างๆ (2) โมเดลโครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างและ (3) โมเดลการวัดพหุระดับตัวแปรแฝงภายใน แต่กลับไม่ปรากฏโมเดลการวัด (Factor Analysis) ของตัวแปรแฝงภายนอกแต่อย่างใด ดังภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ข้างต้นนั้น กรณีดังกล่าว น่าจะมีสาเหตุมาจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับสำนัก (cluster) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีเพียง 14 สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ ขณะที่ Cheung et al. (2005: 604) ระบุว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (MSEM) นั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ควรมีจำนวนตั้งแต่ 20 กลุ่มขึ้นไป จึงถือได้ว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับสำนักดังกล่าวต่ำกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น ทำให้ผลการวิเคราะห์เกิดความคลาดเคลื่อน ไม่สามารถแสดงโมเดลการวัด

ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกแต่ละตัวกับตัวแปรสังเกตได้ตามที่ควรจะเป็น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (leadership hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยระดับสำนัก (group level) ที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลทางตรงในระดับสูง (DE,TE = 2.854) ต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ผาสุก สุมาลย์กุล (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานครในภาพรวมลำดับสูงสุด คือ การนิเทศงาน นอกจากนี้งานวิจัยของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรการบังคับบัญชาจากปัจจัยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (สำนักงาน ก.พ.ร., 2553) ซึ่งล้วนต่างระบุว่า การบังคับบัญชา (supervision) เป็นหนึ่งในหลายตัวแปรภายใต้ปัจจัยด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ

ทำงาน ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Steers, 1977) ที่ระบุว่า ผู้นำและการตัดสินใจเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านบริบทขององค์การ เป็นปัจจัยระดับสำนักหรือกลุ่ม (group level) ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. นั้น เมื่อพิจารณากรอบแนวคิดการวิจัยตามที่ได้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวม 5 ปัจจัย ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ได้แก่ ปัจจัยเชิงปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านบริบทขององค์การ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แยกพิจารณาเป็นรายปัจจัย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (policy and management hygiene factors) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับสำนัก ที่ช่วยป้องกันหรือควบคุมความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีความสัมพันธ์กับ เป้าหมายแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน นอกเหนือจากเนื้อหาของงานโดยตรง วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการติดต่อสื่อสาร ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. นั้น กรณีดังกล่าว น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ต่างเห็นว่าเป้าหมายแนวทางการทำงาน ที่สำนักงาน ป.ป.ส. กำหนดเป็นแนวทาง

การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร การกระจายอำนาจแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การจัดระบบงาน การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การสรรหาบุคลากร การจัดให้บุคลากรได้รับโอกาสในการ ศึกษาอบรม ดูงาน และพัฒนาตนเอง การมีและใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือประกอบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร การรับและส่งข้อความ ข่าวสาร หรือเนื้อหาใดๆ ของหน่วยงาน การชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม องค์การ แนวโน้มและทิศทางองค์การ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจ การมีช่องทางและหรือวิธีการในการรับฟัง รับทราบ ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เป็นไปอย่างสอดคล้องและทิศทางเดียวกัน ดังจะสังเกตได้จากค่าผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวภายใต้ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีค่าความโด่งมาก (KU ระหว่าง 0.604 ถึง 1.110) ซึ่งหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าว ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยนโยบายและการบริหารจัดการ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย ธรรมมา (2552) ที่ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตัวแปรนโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นแนวทางและวิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร การกระจายอำนาจ มอบหมายงาน การจัดระบบงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานราชการ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน

3.2 กรณีปัจจัยด้านบริบทขององค์กร (context hygiene factors) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับสำนัก ที่ช่วยป้องกันหรือควบคุมความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีความสัมพันธ์กับสภาพทั่วไปนอกเหนือจากเนื้อหาของงานโดยตรง วัดได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม และความมั่นคง นั้น

(1) กรณีตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. นั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่สำนักงาน ป.ป.ส. ได้มีการจัดสภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวย หรือมีผลกระทบต่อความสะดวกสบายในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดสภาพห้องทำงาน การจัดบริการต่างๆ ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบและมาตรฐานเดียวกัน สำหรับหน่วยงานในสังกัดทุกแห่งซึ่งมีที่ตั้งทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดังนั้น ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานในสังกัด จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภรณ์ ชื่อมาก (2551) ที่ได้ทำการศึกษาคความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย ธรรมมา (2552) ได้ทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่นกัน

(2) กรณีตัวแปรความมั่นคงที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. นั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีความเชื่อมั่นต่องานที่ทำ มีความเชื่อมั่นต่อสำนักงาน ป.ป.ส. ในฐานะส่วนราชการที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ เห็นความสามารถของสำนักงาน ป.ป.ส. ในการคงอยู่อย่างมีเสถียรภาพและต่อเนื่องในระยะยาวและการได้รับการยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจจาก ชุมชน สังคม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นไปอย่างสอดคล้องและทิศทางเดียวกัน ดังจะสังเกตได้จากค่าผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีต่อตัวแปรความมั่นคง มีค่าความโด่งมาก ($KU = 1.163$) ซึ่งหมายความว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีต่อตัวแปรดังกล่าว ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ตัวแปรความมั่นคง จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส.

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (leadership hygiene factors) เป็นปัจจัยระดับสำนัก (group level) ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังนั้นนอกเหนือจากทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารของทุกส่วนราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน ป.ป.ส. ที่ต้องมีแล้ว ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถ

ของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร และสังคม โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) โดยการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) โดยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดี การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) โดยกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เกิดความต้องการค้นหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) โดยให้ความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการการประพฤติกรรมของผู้ นำ แสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Bass & Avolio, 1994)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. โดยเรียงตามลำดับความสำคัญของปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านบุคคล ประกอบกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่งต้องเร่งพัฒนา เพื่อการสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุก ความพึงพอใจแก่บุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร ต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการ

วิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (สำนักงาน ก.พ.ร., 2553: 119-121) ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ทั้งในระดับกรมและหน่วยงานในสังกัด ซึ่งมีภารกิจในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management/Development) อาจพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรม รองรับภารกิจดังกล่าวตามลำดับความสำคัญ ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแต่ละปัจจัย ภายใต้บริบทและข้อจำกัดทรัพยากรที่แตกต่างกันไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. โดยเรียงตามลำดับความสำคัญของปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านบุคคล ประกอบกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่งต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ต้องวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยๆ ให้มีความเหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยดังกล่าวเกิดประโยชน์ มีผลในทางปฏิบัติ และสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของแนวคิด PMQA ดังกล่าว ผู้วิจัยอาจพิจารณาจัดทำโครงการวิจัยในเชิงวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้เป็นฐาน และต่อยอดเพื่อศึกษารูปแบบ แนวทาง และวิธีการ เสริมสร้างและพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐ ให้เกิดขึ้นและสามารถธำรงรักษาให้ต่อเนื่องในระยะยาวต่อไป

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป.ป.ส. ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลใน 2 ระดับ แต่ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะในระดับบุคคล (individual level) ซึ่งได้แก่ บุคลากรสำนักงานป.ป.ส. เพียงระดับเดียวเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยสมควรได้พิจารณาเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรต่างๆ ในระดับสำนัก/กลุ่ม (group level) เพิ่มเติม เพื่อให้การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นไปอย่างครอบคลุม สอดคล้อง และเหมาะสมต่อสภาพความเป็นจริงของตัวแปรยิ่งขึ้น จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel SEM) ในครั้งนี้ ซึ่งปรากฏ (1) โมเดลโครงสร้าง (structure model) ระหว่างตัวแปรแฝงภายใน ในที่นี้คือ ความพึงพอใจในการทำงาน กับ

ตัวแปรแฝงภายนอกต่างๆ (2) โมเดลโครงสร้างระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง และ (3) โมเดลการวัดพหุระดับตัวแปรแฝงภายในแต่ไม่ปรากฏโมเดลการวัด (Factor Analysis) ของตัวแปรแฝงภายนอกแต่อย่างใด ดังนั้น นักวิจัยควรตระหนักและพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการรวบรวมข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งในระดับบุคคล (individual level) ให้เป็นไปตามหลักการสุ่มตัวอย่าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม (cluster) ซึ่งต้องมีจำนวนตั้งแต่ 20 กลุ่มขึ้นไป (Cheung et al., 2005: 604) เพื่อให้การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับในกรณีอื่นๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการ

บรรณานุกรม

- จิรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. (online).
www.watpon.com/spss/spss7.pdf, 21 กุมภาพันธ์ 2556.
- ชนิษฐานาฏ จุริมาศ. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐภรณ์ ชื่อมาก. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธุ์ เขจรันนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธัญญา รัตนพันธ์. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิשראל: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2548). การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10-12. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอส.ซี.เอ็น. การพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2550). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทราวดี มากมี. (2552). การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันวิสาข์ แสงประทุม. (2547). การพัฒนาโมเดลความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ Organizational Behavior. กรุงเทพมหานคร: อินทภาษ.

- สมฤทัย ธรรมมา. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สังวรณัฏ รัตตะโทก. (2541). **การใช้สมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายชล เทียนงาม. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard**. กรุงเทพมหานคร: พี. เอ. ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2552). **รายงานผลการสำรวจความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ป.ป.ส. (อัดสำเนา)**.
- (2554). **รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ. (อัดสำเนา)**.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคณาการ บริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สำหรับส่วนราชการระดับกรม**. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ม.ป.ป. **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมิติและสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้**. (Online). www.ilc.swu.ac.th/download/SWU251/การเปลี่ยนแปลงทางสังคมมิติและสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้.pdf, 2 กันยายน 2556.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (online)**. www.psdg.moe.go.th/psdg54, 5 สิงหาคม 2554.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). **การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอมอร อังกาพย์. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cheung, M. W. L. et al. (2005). "Applications of Multilevel Structural Equation Modeling to Cross-Cultural Research". *Structural Equation Modeling*. 12 (4): 598-619.

- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York: Wiley.
- Krejcie R.V. and D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement** 30 (3): 607-610.
- Muthen, B. O. (1994). "Multilevel covariance structure analysis". **Sociological Methods & Research** (online). www.ebscohost.com/egi-bin/epw, June 18, 2012.
- Rice, R. W., Gentile, D. A., & McFarlin, D. B. (1991). "Facet Importance and Job Satisfaction". **Journal of Applied Psychology** 76 (1): 31-39.
- Steers, R. M. (1977). **The Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear Publishing.
- Vroom, V. H. (1982). **Work and motivation**. New York: Wiley.