

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะระดับใด องค์กรก็ได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่การเป็นองค์กรยุคใหม่ คือ องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งต้องมีการปฏิรูปตนเองให้เล็กลง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีจำนวนคนทำงานที่น้อย และไม่เป็นการผูกพันกับองค์กร มีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง ประหยัด และลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด การที่องค์กรจะอยู่รอดและก้าวหน้าได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง หากองค์กรไม่สามารถดำเนินการให้บังเกิดประสิทธิผลได้ องค์กรจะต้องเปลี่ยนวัตถุประสงค์ เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เดิมนั้นไม่อาจบรรลุได้ และหาก องค์กรไม่เปลี่ยนวัตถุประสงค์องค์กรก็จะสลายตัวไปในที่สุด ดังนั้น องค์กรทุกองค์กรจึงพยายามทุกวิถีทางที่จะให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารหลายอย่างในการดำเนินงาน ปัจจัยทางการบริหารทั้งหลาย “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จของ องค์กร” (ประภาวดี ประจักษ์สุภานิติ. 2537 : 69)

การพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของข้าราชการ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่จะเป็นผลดีต่อข้าราชการเท่านั้น แต่ยังเป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยส่วนรวมที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับข้าราชการตลอดเวลาทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมจะเอื้อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเกื้อหนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายตามเจตจำนงของรัฐบาลด้วย ดังนั้น ในการพัฒนาประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการจะต้องพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งมั่นบริการประชาชนและพัฒนาชีวิตการเป็นข้าราชการ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (สุนทรนาม โศตรศรี. 2553 : 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีพันธกิจคือ ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำเนินการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคมให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชาติ ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่น ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมาตรฐาน (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2554 : เว็บไซต์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2548 มีสภาประจำมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยฯ ปฏิบัติตามนโยบาย และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ วางระเบียบและออกข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ อนุมัติหลักสูตรการศึกษา และการเปิดสอน อนุมัติการให้ปริญญา อนุปริญญา ประกาศนียบัตร โดยมีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ ทำหน้าที่ดำเนินการควบคุม และปฏิบัติตามที่คณะกรรมการสภา ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม กำหนด การดำเนินงานงาน ได้แบ่งงานออกเป็น 5 กอง 8 คณะ 7 สำนัก โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วย ดังนี้ 1) หน่วยงานบริการสำนักงานอธิการบดี แบ่งออกเป็น 5 กอง ได้แก่ (1.1) กองกลาง (1.2) กองคลัง (1.3) กองนโยบายและแผน (1.4) กองบริหารงานบุคคล (1.5) กองพัฒนานักศึกษา 2) หน่วยงานด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 8 คณะ ได้แก่ (2.1) คณะครุศาสตร์ (2.2) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2.3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2.4) คณะวิทยาการจัดการ (2.5) คณะเทคโนโลยี การเกษตร (2.6) บัณฑิตวิทยาลัย (2.7) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ (2.8) วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง และ 3) หน่วยงานสนับสนุนและบริการ แบ่งออกเป็น 7 สำนัก ได้แก่ (3.1) สถาบันวิจัยและพัฒนา (3.2) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม (3.3) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (3.4) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (3.5) สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ (3.6) สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษา (3.7) สำนักบริการวิชาการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2554 : เว็บไซต์)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีบุคลากรจำนวนทั้งหมด 182 คน เป็นหน่วยงานด้านวิชาการมีหน้าที่ผลิตบัณฑิตในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ บัณฑิต และวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จากการรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในคณะทำให้พบว่าปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยังขาดบุคลากรในการทำงานอยู่มาก อีกทั้งบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังมีคุณภาพชีวิตที่ยังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน รายได้แต่ละเดือนน้อย สวัสดิการที่จัดให้ไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดูแลตนเองและครอบครัว ไม่พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถความก้าวหน้าในการทำงานขาดความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีน้อย การทำงานของบุคลากรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คณะเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้ประเทศชาติโดยยึดมั่นในปณิธานเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบัณฑิตให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมไทยเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การพัฒนาคนจึงต้องควบคู่กับการพัฒนาศาสตร์ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสุขและประสบความสำเร็จในสิ่งอื่น ๆ (อภิสิทธิ์ เกียรติเจริญ. สมชาย กางสำโรง และนภดล ใหม่คามิ. 2554 : สัมภาษณ์)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร สายงานที่สังกัดและระยะเวลาในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### สมมติฐานการศึกษา

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามประเภทบุคลากร สายงานที่สังกัดและระยะเวลาในการทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

### 1. ด้านเนื้อหา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดของ Huse และ Commings (1985 : 198 – 199) (อ้างถึงในพงศธร พันลึกเดช. 2548 : 35 – 36) ที่ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้านดังนี้ คือ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้า 5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และ 8) ช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความจำเป็นส่วนตัว ความภูมิใจในองค์การ

### 2. ด้านพื้นที่ศึกษา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### 3. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 182 คน (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม : 2554 )

#### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 110 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามานะ (Yamane. 1973 : 727)

### 4. ด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกเป็น

4.1.1 ประเภทบุคลากร

4.1.2 สายงานที่สังกัด

4.1.3 ระยะเวลาในการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

4.2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ



- 4.2.2 สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 4.2.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 4.2.4 ความก้าวหน้า
- 4.2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
- 4.2.6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค
- 4.2.7 ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน

มีความเป็นส่วนตัว

- 4.2.8 ความภูมิใจในองค์กร

## 5. ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2554 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2555

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแสดงความรู้สึกนึกคิดใน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

2.1 รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.2 สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2.3 โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับมีความสำคัญ

2.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

2.5 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.6 การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

2.7 ความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3. บุคลากร หมายถึง บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา (จบประมาณแผ่นดิน) พนักงานราชการ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (จบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัย) ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้งมอบหมายให้แก่คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายถึง  
หน่วยงานระดับคณะที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์บัณฑิต และ  
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

### ประโยชน์การศึกษา

ข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้าง  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY