



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



อุทัย ศิริภักดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ นายอุทัย ศิริภักดิ์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร บุภาศ)	ประธานกรรมการสอบ (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)
..... (รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ)	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
..... (อาจารย์ ชีรภัทร์ ลอยวิรัตน์)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร บุภาศ) คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองซ้าย) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
---	---

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย : อุทัย ศิริภักดิ์ **ปริญญา :** ร.ม. (รัฐศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 - 0.73 ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ T - Test

ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้าน ความสัมพันธ์ของบุคลากร ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม พบว่า คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรมีแนวทางในการพัฒนา บุคลากรให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เนื่องจากมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เพิ่มมากขึ้น ควรกำหนดระเบียบต่างของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน ควรมีแบบ

ประเมินที่มีมาตรฐาน ควรจัดฝึกอบรมในหัวข้อที่นำไปใช้ได้ และควรจัดให้มีการปฐมนิเทศ
พนักงานใหม่อย่างจริงจัง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Satisfaction with work of the Personnel at Science and technology faculty
Rajabhat Maha Sarakham University

AUTHOR : Uthai Siripuk **DEGREE :** M. Pol. Sc. (Political Science)

ADVISORS : Mr. Thiraphat Loiwirat

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

In this thesis, the researcher investigates the Satisfaction and guideline in work performance of Personnel at Science and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University. The population consisted of 192 academic staff and the supporting of Science and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire having the discrimination from 0.35 to 0.73 and the total reliability of 0.94. The analysis of data was to find the frequency, percentage, the mean, and standard deviation. The hypothesis testing employed t-test.

The findings revealed that : 1) The study Satisfaction with work of the Personnel at Science and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University, on the whole, were in the high level. When considered by aspect, every aspect was in the high level. Ranked in descending order. Ranked in descending order, the top 3 aspects were : policy and manage , working conditions and namely relationship with colleagues 2) Satisfaction with work of the Personnel at Science and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University , classified by status , the personnel who had a different status had no difference in their overall level of Satisfaction with work and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University 3) The guidelines on work of the Personnel at Science and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University are concluded as follows : Science and technology faculty Rajabhat Maha Sarakham University be supposed to the trend in personnel development are born the contentment in work practice tally go up , because of , there is practice work evaluation every year regularly sure , should enhance side all welfare , give with university officer

increases , should lay down regulations all of university officer keeps clearly , be supposed to assess at have the standard , should very train in the heading that can apply and should very have something officer new orientation seriously.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะผู้ศึกษาได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ธีรภัทร์ ลอยวิรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำแนะนำแก้ไขและจัดทำเล่มการค้นคว้าอิสระตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จในที่สุด

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ ประธานกรรมการสอบ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย และ รองศาสตราจารย์ ดร.พรปวีณ์ ศรีประเสริฐ กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำในเนื้อเรื่องที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนประสบความสำเร็จเรียบร้อยโดยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสพสุข ฤทธิเดช คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต.ดร.ณัฐภูษัย จันทชุม ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่อง จนได้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 192 คน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และอาจารย์ตลอดจนญาติพี่น้องที่ให้กำลังใจช่วยเหลือ สนับสนุนมาโดยตลอดคุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้มีความรู้ มีสติปัญญาส่งผลให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนามที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำการค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อุทัย ศิริภักดิ์

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการศึกษา	3
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
กรอบแนวความคิดการศึกษา	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	7
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	8
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	15
บริบทคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	35
ประชากร	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	35
การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	53
สรุปผลการศึกษา	53
อภิปรายผล	56
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการศึกษา	67
ภาคผนวก ข คุณภาพของแบบสอบถาม	75
ภาคผนวก ค หนังสืออนุวัติ	81
ประวัติผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ	25
2	แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน	26
3	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	43
4	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	43
5	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	44
6	จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน	44
7	จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	45
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม	45
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน	46
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	47
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร	48

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	49
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในงาน	50
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	51
15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสายงาน	52
16 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	53
17 แสดงค่าการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ...	76
18 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	80

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
---	----------------------------	---



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขัน อยู่ตลอดเวลาและรวดเร็วมาก ซึ่งทำให้หลาย ๆ องค์กร ธุรกิจจำเป็นต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของตน โดยเน้นถึงการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ จากสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจของโลกในขณะนี้ทำให้เกิดการแข่งขันทางการค้าขายอย่างรุนแรง ทั้งจากประเทศที่เป็นคู่แข่งทางการค้า โดยมีการนำยุทธวิธีทางการค้าในรูปแบบต่าง ๆ นำมาใช้ในการแข่งขัน เช่น การปรับปรุงคุณภาพของสินค้า การกำหนดราคา การโฆษณาประชาสัมพันธ์ ฯลฯ และประเทศที่เป็นคู่ค้าก็มีการออกกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการส่งสินค้าเข้ามาจำหน่ายในประเทศของตน การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารงาน ที่ต้องการทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม โลกซึ่งมีแต่การแข่งขัน ดังนั้น จึงต้องอาศัยทรัพยากรอันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินและวัตถุดิบมากมายมหาศาลเพียงไร ตลอดจนมีการจัดการที่ล้ำเลิศเพียงใดก็ตาม สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถไปใช้เกิดประโยชน์ จึงเห็นได้ว่า “คน” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่าสูงสุดเหนือสิ่งอื่นใดในองค์กร องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” ซึ่งเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และปฏิบัติงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า “คนเป็นตัวชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร” องค์กรประกอบสำคัญจึงอยู่ที่ว่าทรัพยากรบุคคลที่เรามีอยู่นั้นมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด โดยปกติแล้วคุณภาพของคนในการพัฒนาอุตสาหกรรมจะมุ่งประเด็นไปที่ความสามารถในการทำงานให้แล้วเสร็จด้วยความพึงพอใจ (นิรุจ อยู่พานิช, 2557 : 1)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจกันมาก ทั้งจาก นักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหาร แม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นนำมาใช้ทดแทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องชี้บ่งที่สำคัญที่สุด ในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะ

ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้พนักงาน ไม่พึงพอใจ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม ใน การที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรได้นั้น เป็นบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยยึดหลักการและแนวทางคิดดังนี้ หาทางสนองความต้องการของ พนักงานทั้งทางด้านร่างกาย (Hygiene Factor) และทางจิตใจ (Motivator Factor) สร้างงานและ บรรยากาศในองค์กรอุตสาหกรรมที่ท้าทายอยู่เสมอ สร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานจนเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และในสภาพที่ตนปฏิบัติงานอยู่และให้โอกาสแก่พนักงานได้ ทำงานอย่างสำเร็จผล พยายามบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ไม่แตกต่างกัน ระหว่าง เขากับผู้อื่นทั้งการทำงานและผลตอบสนอง และให้ความเป็นธรรม ต่อการปฏิบัติงานแก่ พนักงานทุก ๆ คน

คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นคณะที่เปิดทำ การเรียนการสอนมา 41 ปี และมีบุคลากรจำนวนมากผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม เพราะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัย ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอันเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผลที่ตามมาคือบุคลากรจะมีความศรัทธาและความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นได้ทั้งงาน และกำลังใจ ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จึงไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและความต้องการของคนซึ่ง เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและค่อนข้างซับซ้อน เพราะคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความ ต้องการและความพึงพอใจต่างกัน จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล ที่จะต้องเป็นการกระทำด้วยความเต็มใจด้วยความปรารถนาที่จะให้บรรลุผลสำเร็จและเกิด ความพึงพอใจในการทำงานด้วย (สุรชัย เลสะวานิช, 2553 : 2)

จากสภาพดังกล่าวหากมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจะทำให้ทราบถึงระดับ ความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบัน และทราบถึงแนวทางวิธีการที่จำเป็นต่อการ แก้ไขในอนาคต ใน 6 ประเด็น คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านความสำเร็จในงาน และด้านเงินเดือนและความมั่นคง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

คำถามการศึกษา

1. บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แตกต่างกันหรือไม่
3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 192 คน (คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2557 : 9) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดจำนวน 192 คน ในการศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ 6 ด้าน (กรรณก ทิพรส. 2552 : 213 – 214) ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

- 2.1 ด้านสภาพการทำงาน
- 2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร
- 2.5 ด้านความสำเร็จในงาน
- 2.6 ด้านเงินเดือนและความมั่นคง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สายงาน จำแนกเป็น

- 3.1.1 สายวิชาการ
- 3.1.2 สายสนับสนุน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 6 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านสภาพการทำงาน
- 3.2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 3.2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 3.2.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร
- 3.2.5 ด้านความสำเร็จในงาน
- 3.2.6 ด้านเงินเดือนและความมั่นคง

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

1 กุมภาพันธ์ 2558 – 30 เมษายน 2559

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เนื้อหาจากแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (มปป. ; อ้างถึงใน กรรณก ทิพรส. 2552 : 213 – 214) ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการศึกษา ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง การแสดงออกถึงความคิด ความชอบ ความพอใจ ที่มีเหตุผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเป้าหมายเพื่อการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง หรือเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคคล และองค์กร

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทุ่มเทแรงกายแรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพมีความพอใจเมื่องานนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทนความรู้สึกเกิดขึ้น จากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 6 ด้านคือ

ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสภาพทางกายภาพที่ทำงาน เช่น แสงเสียงอุณหภูมิ และอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานรวมถึงระยะเวลาการพักของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและตามวาระ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อเทียบกับสายงานอื่น

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเตรียมแผนงานก่อนปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชาในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ความสนิทสนมและเป็นที่รักกันเองในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเรียบร้อยโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นต้น

ด้านเงินเดือนและความมั่นคง หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทั้งที่ได้รับประจำหรือได้รับเป็นครั้งคราว ตลอดจนสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับและรวมถึงความเสี่ยงมากหรือน้อยในการที่บุคลากรจะต้องออกจากงานหรือความมั่นคงปลอดภัยในงาน การที่จะได้รับการคุ้มครองในระยะยาวต่อการต้องออกจากงานของบุคลากร

บุคลากร หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักในงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ
2. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปกำหนดนโยบายสำหรับการส่งเสริมสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ต่อไป
3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. บริบทคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ใ้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจจึงมักมีผู้ที่พยายามจะอธิบายมโนทัศน์ หรือความหมายของความพึงพอใจไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ทำการศึกษาเช่น ศึกษาในแง่ของเจตคติ แรงจูงใจ ความคาดหวัง การได้รับรางวัล และความสมดุลทางอารมณ์โดยทั่วไปการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมักนิยามศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และมิติความพึงพอใจ ซึ่งในการศึกษาของผู้วิจัยเป็นการวิจัยความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจที่ผู้วิจัยรวบรวมไว้ ดังนี้

พิมพ์สุภา ศิริพลตัน (2551 : 31) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการทำงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการทำงานทางลบ จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพียงแต่ทำตามหน้าที่ไปวัน ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะพลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2553 : 270) ได้กล่าวว่า ความพอใจและไม่พอใจในการทำงานจะแสดงออกในรูป ขวัญ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าเกิดความไม่พอใจมาก ๆ ก็จะมีการขาดงาน การลาออก การร้องทุกข์ การทำผิดระเบียบวินัย การต่อรอง และการสไตรค์ในที่สุด

อำนาจ แสงสว่าง (2554 : 88) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง การแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่ต้ององค์การบุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความคิดเห็น ชื่นชม การคิด สร้างสรรค์ การร่วมมือร่วมแรง การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

นิรุจ อยู่พานิช (2557 : 9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือร้อนต่อการทำงาน มีขวัญ และกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ศรีสำอาง หวังดี (2557 : 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบหรือพอใจงานที่ทำในด้านต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงานการบังคับบัญชา สถานที่ตั้งองค์กร จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีและมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการกระบวนการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพอใจดังกล่าวนี้ต้องเป็นไปในทางบวก ผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับงาน มุ่งมั่นที่จะทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Blum, M.L. and Naylor, J.C. (1968 : 364 อ้างถึงใน นิรัชรา สุทธิรักษ์. 2557 : 11) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทัศนคติ ซึ่ง

เกิดขึ้นจากอิทธิพลของงานและปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา และปริมาณงานที่เหมาะสมในการทำงาน

Schutz, D.P. and Schutz (1994 : 271) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ อายุงาน ความมั่นคงทางอารมณ์สถานะทางสังคม กิจกรรมการพักผ่อน ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นต้น

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อาจสรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสุขที่ได้รับของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นต่อการทำงาน มีขวัญ ซึ่งแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ถ้าได้รับความพึงพอใจที่ดี ก็จะมี ความ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรต่าง ๆ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็เพื่อจะศึกษาถึงความสำคัญ หรือ จุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (พงศ์ หรดาล. 2550 : 44)

- 2.1 เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน
- 2.2 เพื่อให้เข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจกงาน และอื่น ๆ
- 2.4 เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง แม้ความพึงพอใจในงานจะเป็นเรื่องสำคัญ แต่การวิเคราะห์ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะคำว่า “งาน” มีความสลับซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ต้องกระทำ เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบเป้าหมาย การติดต่อสัมพันธ์ และผลของงาน เป็นต้น

ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2553 : 2) กล่าวว่า การที่จะทำให้องค์กรเกิดความมั่นคงที่ยั่งยืนได้นั้น ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรืออุตสาหกรรมต่างยอมรับกันว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารองค์การจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผนและปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นตัวชี้ขาดความสำเร็จขององค์การ อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จและความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกว่าชีวิตของตนมีคุณภาพ ดังนั้นหากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นเรื่องของความรูสึกที่ทัศนคติ ขวัญและกำลังใจไม่ได้รับการสนองตอบความเครียดของบุคลากร ก็จะเกิดขึ้นจนเกิดความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้บริหารเอาใจใส่และให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ย่อมสามารถนำมากำหนดแนวทางการบริหารงานในองค์การผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรจะเกิดความรู้สึกตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การแม้จะมีอุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม ส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรได้สำรวจความพึงพอใจของพนักงานจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และโดยทั่วไปองค์กรทำการสำรวจความพึงพอใจเพื่อประโยชน์ดังต่อไปนี้ (พงส์ หรดาล. 2550 : 59 – 60)

3.1 ค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร องค์กรหลายแห่งค้นพบว่าการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงาน เช่น ถ้าผู้บริหารการมองเห็นแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานลดลง เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทนแล้ว องค์กรก็ควรจะต้องระมัดระวังปัญหาในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีการทบทวนนโยบายเสียใหม่เพื่อค้นหาว่า ทำไมคนงานจึงเกิดความไม่พึงพอใจสูงขึ้น

3.2 ค้นหาสาเหตุการออกจางานและการขาดงาน องค์กรควรจะใช้การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานเพื่อค้นหาสาเหตุการออกจางานและการขาดงาน เพราะบางที่พฤติกรรมของคนงานที่แสดงออกมาอาจเกิดจากผลตอบแทนค่าจ้างที่ต่ำ งานไม่ท้าทายหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีน้อย เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนงานลาออกจางานหรือขาดงานก็ได้ ถ้าหากผู้บริหารไม่มีการสำรวจหรือคาดคะเนสาเหตุ อาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้ในที่สุด

3.3 ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของคนงาน การสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน สามารถใช้ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและ

แผนงานขององค์กรได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างเจตคติของคนงานก่อนเปลี่ยนแปลงกับเจตคติหลังการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงานได้

3.4 กระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น โดยทั่วไปสำรวจความพึงพอใจในการทำงานจะต้องปกปิดชื่อของคนงานที่ตอบแบบสอบถาม จึงจะทำให้คนงานมีอิสระในการให้ข้อมูล บางข้อมูลไม่สามารถพูดกับผู้บริหารได้โดยตรง ดังนั้น การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้เป็นอย่างดี และการสำรวจความพึงพอใจนั้นจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างได้ด้วย เพราะผู้บริหารได้รู้ปัญหาแล้วสามารถดำเนินการแก้ไขได้ เพราะถ้าไม่สามารถดำเนินการแก้ไขอาจจะเป็นปัญหาต่อการบริหารงานในอนาคตได้

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับการบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารที่ฉลาด และต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงานควรทำให้คนงานมีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคล หรืองาน เพื่อศึกษาว่าอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะถ้าคนงานมีความพึงพอใจต่องานก็จะทำให้เกิดการลดปัญหาและข้อยุ่งยากต่าง ๆ ในการบริหารงานมีความรักและภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการเข้าออกงาน ลดการขาดงาน ลดการร้องทุกข์ ลดพฤติกรรมก้าวร้าวและในระยะยาวก็จะเกิดการเพิ่มผลผลิต

แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยนั้นสามารถกำหนดตัวปัจจัยที่ใช้สำหรับการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 : 115) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ความหมายของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงมี 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้ที่มาขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือที่อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงาน ที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่ (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ความหมายของปัจจัยห้าด้าน

ปัจจัยห้าด้าน หมายถึง ปัจจัยที่ห้าด้านให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น มี 5 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหาร มีสาระครอบคลุมถึงความไม่มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอเพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อร่วมงานได้แล้ว ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน สถานที่ตั้งในการทำงาน ในการคมนาคม หรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยปฏิบัติงานนั่นเอง

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยค่าจ้างอย่างหนึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับการบริหารงานและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารที่ฉลาด และต้องการประสบผลสำเร็จในการทำงานควรทำให้คนงานมีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคล หรืองาน เพื่อศึกษาว่าอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะถ้าคนงานมีความพึงพอใจต่องานก็จะทำให้เกิดการลดปัญหาและข้อยุ่งยากต่าง ๆ ในการบริหารงานมีความรักและภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการเข้าออกงาน ลดการขาดงาน ลดการร้องทุกข์ ลดพฤติกรรมก้าวร้าวและในระยะยาวก็จะเกิดการเพิ่มผลผลิต

แนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยนั้นสามารถกำหนดตัวปัจจัยที่ใช้สำหรับการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีหน้าที่ป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กมีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำมาเป็นปัจจัยสำคัญในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) 6 ด้าน โดยที่ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์และบูรณาการให้มีความเหมาะสม กับสภาพของประชากรที่จะศึกษา ซึ่งได้ทำการปรับใหม่ในเรื่องของปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) 6 ด้าน คือ (กรรณก ทิพรส. 2552 : 213 – 214)

1. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสภาพทางกายภาพที่ทำงาน เช่น แสงเสียง อุณหภูมิ และอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานรวมถึงระยะเวลาการพักของพนักงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและตามวาระ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงานเมื่อเทียบกับสายงานอื่น
3. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเตรียมแผนงานก่อนปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชาในหน่วยงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ความสนิทสนมและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน
5. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเรียบร้อยโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นต้น
6. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทั้งที่ประจำหรือได้รับเป็นครั้งคราว ตลอดจนสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับและรวมถึงความเสี่ยงมากหรือน้อยในการที่บุคลากรจะต้องออกจากงานหรือความมั่นคงปลอดภัยในงานการที่จะได้รับการคุ้มครองในระยะยาวต่อการต้องออกจากงานของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่ดีนั้นมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน มีทั้งสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ทั้งด้าน โครงสร้างและระบบการทำงาน แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ เพราะถ้าองค์กรใดให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรพัฒนาฝีมือให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

พิมจัน เล้าเรื่องศิลปชัย (2548 : 15) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ให้ ความสำคัญกับประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเป็นส่วนประกอบที่ สำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนหรือ ส่งเสริม ในการพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน จะเกิดคุณค่าในการทำงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ถ้า บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเคยชิน ไม่มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผล เสียให้กับองค์การได้

1. ความหมายของการปฏิบัติงาน

แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ได้มีทฤษฎีหลายท่านที่ได้ ทำการศึกษาและสรุปแนวคิดที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

มัลลิการ์ ดันสอน (2554 : 31) ได้ให้ความหมายหรือแนวคิดว่าการปฏิบัติงาน เกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ โดยเขามีความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้เขาทำงานเสร็จได้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2557 : 42) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรใดบุคคลหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและ กำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต เพื่อความสบาย ใจ หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม เป็นต้น

Zeleanick and Others (1958 : 40) ได้กล่าวว่าในการที่จะปฏิบัติงานด้วยดี หรือ ไม่นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหาก ได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการ ภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกรัก ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

จิรประภา อัครบวร (2557 : 2) ได้กล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน สามารถมองได้ อย่างน้อย 2 ระดับ คือ ผลการปฏิบัติระดับบุคคล (Individual Performance) และผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ (Organization Performance) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานขององค์การทราบว่าองค์การมีผลผลิตอย่างไร อยากรู้บริการแบบไหน มีความต้องการในการพัฒนาองค์การให้ได้ผลผลิตเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนากุศลการในองค์การให้มีผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันกับผลการปฏิบัติงานของ องค์การ

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรม ที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อมุ่งหมายที่เขาต้องการ โดย ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติที่ดี หรือมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพขององค์การ การที่จะพัฒนาในเรื่อง การปฏิบัติงานของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรวิเคราะห์ถึงการ ที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมสวัสดิการต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจ ให้กับพนักงานช่วยให้ดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพละนาามัยที่ดีให้กับ พนักงาน จะทำให้พนักงานไม่กังวลกับสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และ ยังเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความสามารถ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายขององค์การ

2. ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญสำหรับองค์การ เนื่องจาก ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ที่จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในองค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป

วรจิตร หนองแก (2550 : 19) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนด โดย 3 ส่วน ดังนี้ คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม
ได้แก่

1.1 Demographic Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ
เผ่าพันธุ์

1.2 Competency Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้
ความสามารถความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะ ได้มาจากการ
การศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological Characteristic เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่
ทัศนคติค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการมี
แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความ
ตั้งใจ เพราะผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและ
กำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่
ค่าตอบแทนความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจของ
ผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติงานนั้น จะเห็นว่ามีผลสำคัญต่อ
องค์กร ซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่
ลักษณะส่วนบุคคลระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้
ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการทุ่มเทและอุทิศตนให้กับ
การทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือแรงสนับสนุนจากหน่วยงาน เช่น ถ้าผู้
ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรมดี มีค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ย่อม
ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจสูงซึ่งองค์กรอาจพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้
ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่พนักงานมี
การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวความคิดในเรื่องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สมเกียรติ พูลทอง (2550 : 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.1.1 ลักษณะของตัวบุคคล โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการความสนใจค่านิยม ความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มีต่องาน ต่อสภาพงาน และต่อหัวหน้างานด้วย

3.1.2 ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึง ประสิทธิภาพ ความพอใจของงานได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ หรือการช่วยเหลือให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้า

3.1.3 ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโครงสร้างองค์การนโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติของฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน

3.1.4 ลักษณะของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ที่แสดงและปฏิบัติออกมาข้อมสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำ ตลอดจนบุคลิกท่าทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลระดับความพยายามในการทำงาน แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

4.1 ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory and Theory y) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (มปป. ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2545 : 309 – 310) ได้ศึกษาถึงวิธีที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการ เกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

4.1.1 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี มีดังนี้

- 1) โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 2) จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บริการวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 3) มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการ เลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

4.1.2 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ McGregor มีดังนี้

- 1) มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพและความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
- 2) การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 3) ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 4) มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่ยังมีแสวงหาด้วย
- 5) สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความสร้างสรรค์
- 6) ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉื่อยฉานของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และกลไกที่มุ่งการควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กร อย่างไรก็ตามยังเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อ สมมติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่

1. ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the theories) McGregor ระบุว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่างมีดังนี้

1.1 ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่ใช่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยัง ไม่มีการสนับสนุนด้วยงานวิจัยอีกด้วย

1.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือแนวคิดเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการสร้างคำยืนยันหรือความปฎิบัติ ส่วนแนวคิดเบา (Soft) หมายถึง ผลการในการจัดการแบบเสรี (Laissez Faire) และก็ไม่ได้มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารที่มีความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคล ตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

1.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกันกล่าวคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้าม มีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

1.4 การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติ หรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงวิธีหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหาร และความพยายามการเป็นผู้นำ

1.5 งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ย่อมต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะอย่าง มีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการที่ผลิตสินค้าก็เป็นสถานการณ์หนึ่งซึ่งต้องการบุคคลและสถานการณ์เฉพาะอย่าง

2. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง Steer and Porter. (1979 : 211 – 212 อ้างถึงใน นิรุจ อยู่พานิช. 2557 : 32) ได้อธิบายแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเภทของรางวัลที่คาดหวังว่าจะได้รับเมื่อปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีความคาดหวังแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากองค์ประกอบ 3 อย่าง ดังนี้

2.1 ความคาดหวังต่อความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effect – Performance Expectancies) การใช้ความพยายามที่สูงขึ้นย่อมคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผล

ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หากบุคคลรับรู้ว่า ความพยายามที่ให้ไปไม่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตแล้ว บุคคลจะไม่ออกแรงพยายาม

2.2 ความคาดหวังในการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์หรือผลตอบแทน

(Performance – Outcome Expectancies) ผลการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนบางอย่างซึ่งมีค่ามาก ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับถือว่าเป็นจุดสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ จะพบได้บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ดีไม่จำเป็นต้องอาศัยผลตอบแทน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความจริงแล้วผู้ปฏิบัติงานไม่เคยได้รับผลตอบแทนเลย หรือไม่ก็อาจเป็นเพราะว่าระบบการให้รางวัลที่ฝ่ายบริหารใช้อยู่ไม่น่าพอใจ

2.3 การรับรู้ถึงผลตอบแทนที่พึงจะได้ (Perceived Valence of Outcome)

ผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องตอบสนองต่อความต้องการหรือเรียกว่ารางวัลนั้นมีคุณค่าสูง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานผลตอบแทนอาจเป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็ได้ แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นเงินแล้ว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานก็จะกลายเป็นสิ่งจูงใจที่ด้อยลง โดยธรรมชาติแล้วขึ้นอยู่กับตัวแปรต่างๆ ที่อยู่ในลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งจะเข้ามามีบทบาทด้วย

ทฤษฎีความคาดหวังถือได้ว่าเป็นแนวทฤษฎีการจูงใจที่มองในลักษณะภาพรวม มีทัศนคติที่กว้าง โดยมีหลักการสำคัญในประเด็นที่ว่า บุคคลมีความคาดหวังจากการทำงาน เพราะได้รู้ว่าการออกแรงพยายามนั้นมีผลต่อความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำไปสู่ผลการตอบแทนบางอย่างได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กมีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำมาเป็นปัจจัยสำคัญในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยศึกษาเฉพาะปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) 6 ด้าน โดยที่ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์และบูรณาการให้มีความเหมาะสม กับสภาพของประชากรที่จะศึกษา ซึ่งได้ทำการปรับใหม่ในเรื่องของปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) 6 ด้าน คือ (กรรณก ทิพรส, 2552 : 213 – 214)

1. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสภาพทางกายภาพที่ทำงาน เช่น แสงเสียง อุณหภูมิ และอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานรวมถึงระยะเวลาการพักของพนักงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและตามวาระ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อเทียบกับสายงานอื่น

3. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การเตรียมแผนงานก่อนปฏิบัติงานและการปกครองบังคับบัญชาในหน่วยงาน

4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ความสนิทสนมและเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

5. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเรียบร้อยโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เป็นต้น

6. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานทั้งที่ ได้รับประจำหรือได้รับเป็นครั้งคราว ตลอดจนสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับและรวมถึงความเสี่ยงมากหรือน้อยในการที่บุคลากรจะต้องออกจากงานหรือความมั่นคงปลอดภัยในงานการที่จะได้รับการคุ้มครองในระยะยาวต่อการต้องออกจากงานของบุคลากร

บริบทคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ในการศึกษาบริบทคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้รวบรวมไว้ ดังนี้ (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2557 : 2 – 14)

1. ข้อมูลทั่วไป

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เดิมมีชื่อว่า คณะวิชาวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยครูมหาสารคาม เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ในปีการศึกษา 2519 หัวหน้าคณะวิชาวิทยาศาสตร์คนแรก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม กุลสิงห์ ขณะนั้นคณะวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 9 ภาควิชา คือ 1) ฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป 2) เคมี 3) ชีววิทยา 4) คณิตศาสตร์และสถิติ 5) เกษตรศาสตร์ 6) สุขศึกษา 7) คหกรรมศาสตร์ 8) พลศึกษา และ 9) ทัศนศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์

ต่อมาได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 (แก้ไข พ.ศ. 2527) คณะวิชาวิทยาศาสตร์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ย้ายภาควิชาพลศึกษา

และนันทนาการ ไปสังกัด คณะวิชาครุศาสตร์ ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา เกิดขึ้นใหม่ ใช้อาคาร 5 ชั้น 2 เป็นสำนักงานของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงยังคงประกอบด้วย 9 ภาควิชา แต่มีชื่อเปลี่ยนแปลงไปบ้าง ดังนี้ 1) ภาควิชาฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป 2) ภาควิชาเคมี 3) ภาควิชาชีววิทยา 4) ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ 5) ภาควิชาเกษตรศาสตร์ 6) ภาควิชาหัตถศึกษาและอุตสาหกรรมศิลป์ 7) ภาควิชาคหกรรมศาสตร์ 8) ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา และ 9) ภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 วิทยาลัยครูทุกแห่งจึงได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบัน ราชภัฏ”

วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538 วิทยาลัยครูมหาสารคามยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคามตาม พ.ร.บ. สถาบันราชภัฏ และดำเนินงานตาม พ.ร.บ. สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538

ปีการศึกษา 2539 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เข้าร่วมผลิตบัณฑิต สาขา วท.บ.เคมี และ วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์ ให้กับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามโครงการส่งเสริมการผลิตครูผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) และในปีการศึกษา 2541 ใน 3 สาขาได้แก่ วท.บ.เคมี วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์ และ วท.บ. ฟิสิกส์ จนถึงปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2550)

วันที่ 9 มิถุนายน 2547 สถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยได้รับการสถาปนาตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมาจนถึงปัจจุบัน ในปัจจุบัน (พ.ศ. 2557) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีจำนวนหลักสูตรดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี	จำนวน 15 หลักสูตร
2. หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี (เทียบโอน)	จำนวน 2 หลักสูตร
3. หลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี (หลักสูตรต่อเนื่อง)	จำนวน 2 หลักสูตร
4. หลักสูตรปริญญาตรี โท	จำนวน 3 หลักสูตร
5. หลักสูตรปริญญาเอก	จำนวน 1 หลักสูตร
	รวมทั้งสิ้น 23 หลักสูตร

ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการวิชาการประจำคณะฯ ที่มีคณบดีเป็นประธานและรูปแบบสาขาวิชาที่มีประธานสาขาวิชาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานร่วมกับอาจารย์ประจำในแต่ละสาขาวิชา

2. บุคลากร

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอัตรากำลังทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้ บุคลากรสายวิชาการ 162 คน บุคลากรสายสนับสนุน 30 คน รวม 192 คน มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ที่	สาขาวิชา	ข้าราชการ	พนง. งบแผ่นดิน	พนง. งบรายได้	ลาศึกษาต่อ เต็มเวลา	รวม
1	เคมี	7	5	9	0	21
2	ชีววิทยา	4	5	9	1	18
3	ฟิสิกส์	3	2	12	1	17
4	คณิตศาสตร์	3	2	5	2	10
5	คอมพิวเตอร์	8	5	8	0	21
6	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	4	3	2	1	9
7	สาธารณสุขชุมชน	2	3	4	0	9
8	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ออกแบบ ผลิตภัณฑ์	1	0	1	0	2
9	สถิติประยุกต์	1	2	3	0	6
10	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	0	3	5	1	8
11	วิศวกรรมการจัดการ	0	7	5	2	12
12	เทคโนโลยีไฟฟ้า	2	1	6	0	9
13	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	3	1	3	0	7
14	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (การจัดการ)	2	0	7	0	9
15	เทคโนโลยีออกแบบผลิตภัณฑ์	1	2	1	0	4
	รวม	41	41	80	8	162

ที่มา : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2558 : 12

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	หลักสูตร	รวม
1	เคมี	2
2	ชีววิทยา	2
3	ฟิสิกส์	2
4	คณิตศาสตร์	0
5	วิทยาการคอมพิวเตอร์	3
6	ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ	0
7	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	1
8	สาธารณสุขชุมชน	1
9	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ออกแบบผลิตภัณฑ์	0
10	ฟิสิกส์ประยุกต์	0
11	สถิติประยุกต์	0
12	วิศวกรรมซอฟต์แวร์	0
13	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	1
14	วิศวกรรมการจัดการ	0
15	เทคโนโลยีไฟฟ้า	1
16	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	1
17	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (การจัดการ)	2
18	สำนักงานกมลบดี	5
19	ศูนย์วิทยาศาสตร์	4
20	อาคาร 10	1
21	อาคาร 6	1
22	อาคาร 5	1
23	อาคาร 9	1
24	อาคาร 19	1
25	อาคาร 23	1
	รวม	30

ที่มา : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2558 : 12

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วยมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 มีดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ

ตามข้อ 4 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งวิชาการ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าใน สาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

- 1.1 ศาสตราจารย์
- 1.2 รองศาสตราจารย์
- 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 1.4 อาจารย์
- 1.5 ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

2. บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
- 2.2 นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ
- 2.3 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- 2.4 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
- 2.5 นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
- 2.6 พนักงานห้องปฏิบัติ
- 2.7 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร

ตามข้อ 7 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งไม่อาจมอบหมายให้มีคุณวุฒิด้านอื่นปฏิบัติงานแทนได้

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน

ตามข้อ 8 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาคำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและ
เชี่ยวชาญเฉพาะมี 2 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

1.1 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความ
เชี่ยวชาญและประสบการณ์มากเกี่ยวกับทฤษฎี หลักวิชาการหรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะ
ด้านหรือเฉพาะทางและเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือระบบมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนา
ทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมา
ประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติโดยต้องประยุกต์ทฤษฎีแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อ
แก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้
เกี่ยวกับงาน ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือปรับปรุง
ผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่ปรึกษาเกี่ยวกับภารกิจหลัก
ของสำนักงานอธิบดี โดยใช้ความรู้ ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือ
เฉพาะทางและเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ
ความรู้ใหม่ที่ต้องมีการวิเคราะห์เกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและนำมาประยุกต์ใช้
ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎีแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน เพื่อแก้ไข
ปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมาก และมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ
งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิค
ระดับสูงระหว่างงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2551 : 99-100) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในฐานะ
และตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านเงินเดือนและ

สวัสดิการ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีเพศ อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว (2551 : 63) ได้ศึกษาเรื่องความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 อายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 สถานภาพสมรสมีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน/ธุรการ/เจ้าหน้าที่ดิน มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุและระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลา ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จักรพงษ์ ทิพย์สุข (2552 : 79) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอาคารรังวัดและทำแผนที่กรมที่ดิน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการอาคารรังวัดและแผนที่ กรมที่ดิน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาด้านกระบวนการทำงาน ด้านสถานที่ตั้งองค์กร และด้านผลตอบแทน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการ อาคารรังวัดและแผนที่ กรมที่ดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง (ซี) รายได้ และ

หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
 จูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจของข้าราชการอาครรรังวัดและท่าแพนที่ กรมที่ดิน
 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

จริญญา ครุพิพรม (2553 : 77 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา
 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ
 น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 โดยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยทำให้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านความสำเร็จของ
 งานเป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านลักษณะงาน
 ด้านความมั่นคงของอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ
 ปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน
 การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือนและ
 ผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ระดับแรงจูงใจเรียงจาก
 มากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ
 ยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ระดับแรงจูงใจ
 เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความมั่นคงของอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครอง
 บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบาย และการบริหารงาน ตามลำดับ สำหรับ
 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรอยากให้บุคลากรในหน่วยงานมีความ
 รักและสามัคคีกัน ความร่วมมือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน มากที่สุด
 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีหลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน มีความยุติธรรม และไม่ลำเอียงใน
 การทำงาน

ทิพย์กิมล ญาณกาย (2553 : 67 – 69) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ
 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ
 นับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ
 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ

บุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 3 – 6 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

สุชารัตน์ รักทองแดง (2553 : 46-47) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติ และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏว่าด้านที่มีจำนวนมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลากรต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกลางและเสมอภาคกับทุกคน รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรต้องการให้มีการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน

สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553 : 93 – 94) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและพนักงานที่จ้างตามภารกิจ และลูกจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่มีมีความแตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่ อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงานแต่เนื่องจาก บุคลากร ทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหาร มุ่งมั่นแต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์จูงใจเหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้แต่เรื่องสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

พนารัตน์ สาขาลี (2554 : 64) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยโดยภาพรวมมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางและให้ความเสมอภาคกับทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ตามลำดับ

ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2555 : 99 - 100) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานระดับหัวหน้างาน

และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

งานวิจัย ปานประเสริฐ (2557 : 99 - 100) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การค้ำของครุสภา (ลาดพร้าว) ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรอิสระ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดมีความแตกต่างของระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะต่อองค์การค้ำของครุสภาในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ผู้มีผลงานดีเด่นตามความสามารถ เพื่อสร้างบุคลากรขององค์การที่มีคุณภาพ

สุภาพร อ่อนคำ (2557 : 98 - 100) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านลักษณะของงานและนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 2) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจะมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรชมเชย หรือยกย่องเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา ควรใช้หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตาม

ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีการตรวจตรา และเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อุปกรณ์ในสำนักงานควรมีความทันสมัย และเพียงพอ และผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการ และเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ เช่น ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน กับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กร ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนทำให้บุคคลเกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน หากผู้บริหารให้การยอมรับให้ออกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง บุคคลย่อมมีความสุขและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมาย แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดเห็นความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและมีความเข้าใจในความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นย่อมประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ต้องการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 192 คน (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2557 : 36) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎี วิชานิพนธ์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย 6 ด้าน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม การเอกสาร งานวิจัย ตำราต่าง ๆ เพื่อเตรียมสร้างแบบสอบถาม

1.3 กำหนดขอบเขตของข้อประเด็นคำถาม และขอบข่ายที่จะศึกษา

1.4 สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตที่กำหนด นำเสนอแบบสอบถาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องของเนื้อหา เพื่อความถูกต้อง เหมาะสม

1.5 ปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ตามข้อ 1.4 เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องเหมาะสม

2. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ดังนี้

2.1 หลังจากร่างแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาและความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 ผศ.ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์ Ph.D Botny University of the philipine ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.1.2 ผศ.ดร.ประสพสุข ฤทธิเดช วุฒิกการศึกษาปริญญาคุยฎิบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.1.3 ผศ. ว่าที่ ร.ต.ดร.ณัฐชัช จันทชุม วุฒิการศึกษาปริญญาครุศาสตร
 อดศาสตรมหาบัณฑิต (คอ.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ (ม.จ.พ.) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการประเมินผลการศึกษา

2.2 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
 นิยามประเด็นที่สอบถามกับรายการที่ถาม โดยใช้สูตร IOC (Index of Congruence) โดยมีเกณฑ์
 การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 112)

- +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อนิยามสอดคล้องกับข้อความที่ถาม
- 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อนิยามสอดคล้องกับข้อความที่ถาม
- 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อนิยามที่ได้ไม่สอดคล้องกับข้อความที่ถาม

2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
 เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณา
 ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และครอบคลุมเนื้อหา
 จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ
 สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 110) ซึ่ง
 ผลการประเมินค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 ดังแสดงในภาคผนวก ข

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
 ซึ่งได้แก่ บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 40 คน
 แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก มี
 ค่าระหว่าง 0.35 – 0.73 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ดังแสดงใน
 ภาคผนวก ค

2.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือราชการจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือประชากรกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามแจกให้ประชากร ซึ่งเจงจุดประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เลือกไว้
3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากประชากรทั้งหมด จำนวน 192 ฉบับ
4. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของเนื้อหาแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้วิธีประมวลทางด้านหลักสถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการศึกษา ซึ่งกำหนดให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 99 – 100)

มีความพึงพอใจมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
มีความพึงพอใจมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
มีความพึงพอใจปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
มีความพึงพอใจน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน

มีความพึงพอใจน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน
จากนั้นดำเนินการหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย
ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 122)

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน โดยใช้สถิติ
T – Test

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้สถิติค่าความถี่และการ
พรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .05 ขึ้น
ไปจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.2 – 0.8

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α – Coefficient)

3. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
แบบสอบถามโดยใช้สูตร (ไพศาล วรคำ. 2556 : 269)

$$IOC = \frac{\sum^R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง - 1 ถึง +1
	\sum^R	แทน	ผลรวมการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้สูตร (ไพศาล วรรค้ำ. 2556 : 282)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนรายข้อ (Item) ของประชากร
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวม (Total) ของประชากร
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนน X กับ Y
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
	Σ	แทน	ผลรวม

โดยมีการนำเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 – 1.00

3.3 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (ไพศาล วรรค้ำ. 2556 : 282) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

4. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ร้อยละ (Percentage) (ไพศาล วรคำ. 2556 : 281) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 124) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad \mu = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
N แทน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 126) โดยใช้สูตร

$$\text{สูตร} \quad \sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \mu)^2}{N - 1}}$$

เมื่อ σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
N แทน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้
กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

t แทน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในรูปแบบการแจกแจงแบบ t (t -test)

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกสายงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตามตารางที่ 3
- 8 ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n= 192)	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	92	47.92
หญิง	100	52.08
รวม	192	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 และเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n= 192)	
	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 35 ปี	56	29.17
36 – 46 ปี	84	43.75
ตั้งแต่ 47 ปีขึ้นไป	52	27.08
รวม	192	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 34 – 46 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคืออายุ 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และมีอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n= 192)	
	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	99	51.56
ปริญญาโท	61	31.77
สูงกว่าปริญญาโท	32	16.67
รวม	192	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.56 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.77 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน

สายงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n= 192)	
	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	139	72.40
สายสนับสนุน	53	27.60
รวม	192	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่สายวิชาการ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 และสายสนับสนุน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n= 192)	
	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	34	17.71
10 – 15 ปี	75	39.06
16 – 20 ปี	55	28.65
21 ปีขึ้นไป	28	14.58
รวม	192	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 รองลงมา 16 – 20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.65 และต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้าน แสดงตามตารางที่ 8 – 14 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.66	มาก	2
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.95	0.65	มาก	5
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	0.64	มาก	1
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	3.99	0.57	มาก	3
5. ด้านความสำเร็จในงาน	3.96	0.64	มาก	4

การปฏิบัติงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
6. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	3.95	0.68	มาก	5
รวม	3.98	0.64	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.98$, $\sigma=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu=4.02$, $\sigma=0.64$) ด้านสภาพการทำงาน ($\mu=4.01$, $\sigma=0.66$) และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($\mu=3.99$, $\sigma=0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน

การปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. บุคลากรพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน	4.15	.67	มาก	1
2. สภาพการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	4.10	.68	มาก	2
3. บุคลากรมีความพอใจในสภาพแวดล้อม แสงสว่างที่เพียงพอ และเสียงต่าง ๆ ไม่รบกวนการทำงาน	3.96	.69	มาก	5
4. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย	3.97	.69	มาก	4
5. การจัดสถานที่ทำงานบริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.98	.63	มาก	3
6. หน่วยงานมีหนังสือ ระเบียบ คำสั่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย และสะดวก	3.89	.63	มาก	6
รวม	4.01	.66	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.01$, $\sigma=.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน ($\mu=4.15$, $\sigma=.67$) สภาพการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย ($\mu=4.10$, $\sigma=.68$) และการจัดสถานที่ทำงานบริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\mu=3.98$, $\sigma=.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. ตำแหน่งของบุคลากรได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ	3.97	.66	มาก	2
2. บุคลากรมีโอกาสโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่บุคลากรชอบหรือคิดว่าก้าวหน้ากว่า	3.88	.63	มาก	6
3. บุคลากรมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.08	.69	มาก	1
4. บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ความเหมาะสม และตามวาระของบุคลากร	3.89	.63	มาก	5
5. บุคลากรมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่	3.94	.66	มาก	3
6. ตำแหน่งงานที่บุคลากรทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น	3.94	.62	มาก	3
รวม	3.95	.65	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.95$, $\sigma=.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.08$, $\sigma=.69$) ตำแหน่งของบุคลากรได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ ($\mu=3.97$, $\sigma=.66$) บุคลากรมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่และตำแหน่งงานที่บุคลากรทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น ($\mu=3.94$, $\sigma=.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

การปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. บุคลากรสามารถเข้าถึงนโยบายของหน่วยงานได้	3.89	.63	มาก	6
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงาน	4.15	.64	มาก	1
3. การปฏิบัติงานทุกครั้งในหน่วยงานของบุคลากรจะต้องมีการเตรียมแผนงาน	3.96	.69	มาก	5
4. หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่ได้วางไว้	4.08	.64	มาก	2
5. ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี	3.97	.65	มาก	4
6. บุคลากรมีความพอใจในวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.08	.59	มาก	2
รวม	4.02	.64	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.02$, $\sigma=.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงาน ($\mu=4.15$, $\sigma=.64$) หน่วยงานสามารถดำเนินงาน ได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และบุคลากรมีความพอใจในวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.08$, $\sigma=.64$) และผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจดี ($\mu=3.97$, $\sigma=.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร

การปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา	4.01	.52	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	3.99	.53	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้	3.99	.58	มาก	3
4. บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเอง และสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.93	.59	มาก	5
5. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน การปฏิบัติงาน	4.08	.62	มาก	1
6. เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและ กระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน	3.93	.60	มาก	5
รวม	3.99	.57	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.99$, $\sigma=.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.08$, $\sigma=.62$) บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ($\mu=4.01$, $\sigma=.52$) และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\mu=3.99$, $\sigma=.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในงาน

การปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.08	.62	มาก	1
2. บุคลากรมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง	3.95	.68	มาก	3
3. บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จไปโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	3.91	.68	มาก	5
4. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.98	.63	มาก	2
5. บุคลากรได้รับโอกาสที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.94	.62	มาก	4
6. หน่วยงานได้นำเอาหลักกิจกรรม 5ส. มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.88	.63	มาก	6
รวม	3.96	.64	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.96$, $\sigma=.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\mu=4.08$, $\sigma=.62$) บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=3.98$, $\sigma=.63$) และบุคลากรมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง ($\mu=3.95$, $\sigma=.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและความมั่นคง

การปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่
1. บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.97	.67	มาก	2
2. บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.90	.68	มาก	4
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสม	3.92	.72	มาก	3
4. หน่วยงานมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง	3.89	.63	มาก	6
5. บุคลากรในหน่วยงานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลงาน	3.90	.72	มาก	4
6. บุคลากรมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่	4.10	.65	มาก	1
รวม	3.95	.68	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและความมั่นคงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.95$, $\sigma=.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ($\mu=4.10$, $\sigma=.65$) บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\mu=3.97$, $\sigma=.67$) และ บุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสม ($\mu=3.92$, $\sigma=.72$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน โดยใช้ค่า t-
test ปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
สายงาน

ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	สายงาน				t	sig
	สายสนับสนุน		สายวิชาการ			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.98	.54	4.07	.53	-1.010	.314
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.93	.51	4.01	.56	-.912	.363
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	.49	3.96	.45	.455	.649
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	3.92	.54	4.02	.58	-1.062	.290
5. ด้านความสำเร็จในงาน	3.94	.53	4.01	.55	-.831	.407
6. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	4.00	.38	4.09	.42	-1.527	.128
รวม	3.96	.44	4.03	.47	-.897	.371

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\text{sig} \leq .05$)

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	กลุ่มตัวอย่าง (f= 63)
	ความถี่ (f)
1. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว	21
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น	15
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรกำหนดระเบียบต่างของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน	9
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรมีแบบประเมินที่มีมาตรฐาน	8
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรจัดฝึกอบรมในหัวข้อที่นำไปใช้ได้	7
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่อย่างจริงจัง	3
รวม	63

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะให้คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว (f=21) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น (f=15) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรกำหนดระเบียบต่างของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน (f=9) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรมีแบบประเมินที่มีมาตรฐาน (f=8) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรจัดฝึกอบรมในหัวข้อที่นำไปใช้ได้ (f=7) และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่อย่างจริงจัง (f=3) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.08 และเป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 34 – 46 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมามีอายุ 35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และมีอายุ 47 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.08

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.56 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.77 และสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีสายงาน สายวิชาการ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 และสายสนับสนุน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 รองลงมา 16 – 20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.65 และต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน สภาพการทำงานในหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย และการจัดสถานที่ทำงานบริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของบุคลากรได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ บุคลากรมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่และตำแหน่งงานที่บุคลากรทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น ตามลำดับ

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงาน หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และบุคลากรมีความพอใจในวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของบุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจดี ตามลำดับ

2.5 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.6 ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง ตามลำดับ

2.7 ด้านเงินเดือนและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

บุคลากรมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และบุคลากรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสม ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ($f = 21$) ควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น ($f = 15$) ควรกำหนดระเบียบต่างของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน ($f = 9$) ควรมีแบบประเมินที่มีมาตรฐาน ($f = 8$) ควรจัดฝึกอบรมในหัวข้อที่นำไปใช้ได้ ($f = 7$) และควรจัดให้มีการประชุมพิเศษพนักงานใหม่อย่างจริงจัง ($f = 3$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาพบประเด็นสำคัญที่จำเป็นต่อการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้า ได้รับความเป็นธรรม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ จริญญา ครูพิพรม (2553 : 77 - 78) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับสุนทร เขียมสุวรรณเลิศ (2553 : 93 - 94) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก และสุภาพร อ่อนคำ (2557 : 98 - 100) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

1.1 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน สภาพการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างสะดวกสบาย และ การจัดสถานที่ทำงานบริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2551 : 99-100) และจริญญา ครูพิพรม (2553 : 77 - 78) พบว่า ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของบุคลากรได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ และมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่และตำแหน่งงานที่บุคลากรทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จริญญา ครูพิพรม (2553 : 77 - 78) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงาน หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่ได้วางไว้ และบุคลากรมีความพอใจในวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับการศึกษาของจริญญา ครูพิพรม (2553 : 77-78) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จริญญา ครูพิพรม (2553 : 77-78) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.5 ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับการศึกษาของจักรพงษ์ ทิพย์สุข (2552 : 79) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอาคารรังวัดและทำแผนที่กรมที่ดิน พบว่า ข้าราชการอาคารรังวัดและแผนที่ กรมที่ดิน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับจริญญา ครูพิพรหม (2553 : 77-78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับทิพย์ภิมล ญาณกาย (2553 : 67 – 69) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอกำแพง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านเงินเดือนและความมั่นคงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะงานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงเหมาะสมบุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ จริญญา ครูพิพรหม (2553 : 77-78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอ้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553 : 93 – 94) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและพนักงานที่จ้างตามภารกิจ

และลูกจ้างชั่วคราว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2555 : 99-100) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว ควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น และควรกำหนดระเบียบต่างของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร เทียมสุวรรณเลิศ (2553 : 93 – 94) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า อยากให้ผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก ระเบียบกฎหมาย ในการบริหารงานบุคคล บังคับจ่ายเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการมีปัจจัยค่าจ้าง เป็นสิ่งที่ดีสำหรับพนักงานแต่เนื่องจาก บุคลากร ทำงานกับนักการเมืองส่วนท้องถิ่น ซึ่งขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหาร มุ่งมั่น แต่ผลประโยชน์ส่วนตน และในการบริหารงบประมาณก็เป็นอุปสรรคต่อการมีประโยชน์ค่าจ้าง เหมือนกัน ซึ่งบางครั้งบุคลากรก็มีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงกับอาชีพ แม้แต่เรื่องสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน บางแห่งสภาพคล่องไม่มี หรือไม่พอจ่ายในบางปี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านสภาพการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีหนังสือ ระเบียบคำสั่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรจัดทำหนังสือ ระเบียบ คำสั่งที่มีความชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกันเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีโอกาสโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่บุคลากรชอบหรือคิดว่าก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นคณะ

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้โอกาสได้รับความก้าวหน้าและปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ตนเองถนัดเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพแก่คุณภาพของงาน

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสามารถเข้าถึงนโยบายของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรชี้แจงแนวนโยบายของหน่วยงานให้ชัดเจน สามารถส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเองและสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานนอกจากนี้จะต้องสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงาน ร่วมแก้ไขปัญหอย่างถูกต้อง

1.5 ด้านความสำเร็จในงาน จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานของบุคลากรได้นำเอาหลักกิจกรรม 5ส. มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรกำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม 5ส. ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเริ่มดำเนินการให้มีความสม่ำเสมอ ให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านเงินเดือนและความมั่นคง จากผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีความยุติธรรม ในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรมีการกำหนดนโยบายหรือวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เกิดความชัดเจนมีความยุติธรรมต่อบุคลากรทุกคน สามารถตรวจสอบได้

1.7 ด้านข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่าคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและควรเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.3 ควรศึกษาทัศนคติและสิ่งจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรกนก ทิพรส. (2552). **องค์การและการจัดการ**. มหาสารคาม : อภิชาตการพิมพ์.
- จักรกริช บุญประกาศิต. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคาร**
ศรีนคร จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จักรพงษ์ ทิพย์สุข. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอาคารรังวัดและทำ**
แผนที่กรมที่ดิน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จริญญา คุรุพิตรม. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน**
ตำบลทรายมูล อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนิน ทิววรรณรักษ์. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผูกพันต่อ**
องค์การของพนักงานเงินทุนหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์. (2555). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทที่**
ไอเอ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2557). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน**
อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ธนิยา ปัญญาแก้ว. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูใน**
จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นริชรา สุทธิรักษ์. (2556). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**
ของข้าราชการและลูกจ้างกรมกำลังพลทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- นิรุจ อยู่พานิช. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประทีป บุษบา. (2556). **การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานกองพัฒนาออบาตกรรมโยธาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2552). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง. (2553). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พงศ์ หรดาล. (2550). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พงศ์ หรดาล. (2550). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิทยบริการสถาบันราชภัฏพระนคร.
- พนารัตน์ สำราลี. (2554). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2551). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา และสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์สุภา ศิริพลตัน. (2551). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษานอกโรงเรียน สายสามัญวิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์จัน เล้าเรื่องศิลปชัย. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เค.เอส. มาสเตอร์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- พันธุ์ทิพย์ บุญพา. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว. (2551). ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัด ในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2554). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท เอกซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2553). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- รัตนา ผ่องแผ้ว. (2552). ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสาขาเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ราณี อธิชัยกุล (2553). หน่วยที่ 5 ภาวะผู้นำในองค์กร ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วลี ตั้ง สวัสดิ์ตระกูล. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : फिल्मและไซเท็กซ์.
- ศรีสำอาง หวังดี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหลังการปฏิรูประบอบราชการ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุชารัตน์ รัตทองแดง. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุนทร เทียมสุวรรณเลิศ. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภาพร อ่อนคำ. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภาภรณ์ นายสำเนา. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี.

วิทยานิพนธ์ การจัดการมหัศจรรย์ สาขาการจัดการ วิทยาลัยคริสเตียน.

เสนาะ ตีเยาว์. (2553). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำนาจ แสงสว่าง. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.

Herzberg, Frederick. (1968). "Motivation Moral and Money" , **Psychology Today**. March.

Schutz, D.P. and Schutz. (1994). **S.E.Psychology and Work Today : An Introduction to**

Industrial and Organization Psychology. New York : Macmillan.

Zaleanick, Abraham and Other. (1958). **Motion Productivity and satisfaction of**

Massachusetts : Division of Research.Harvard University.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา**เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี****มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อสร้างเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. แบบสอบถามชุดนี้ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อด้วยความ เป็นจริง

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 41 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านเป็นการส่วนตัว โดยจะทำการประมวลออกมาในภาพรวม ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือ

อุทัย ศิริภักดิ์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 35 ปี 36 – 46 ปี
 ตั้งแต่ 47 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 สูงกว่าปริญญาโท

4. แยกเป็นสายงาน

สายสนับสนุน สายวิชาการ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี
 16 – 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง

โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่า ในแต่ละข้อส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับใด โดยแต่ละข้อจะมีคำตอบให้ท่านเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และเลือกคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือกเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ ของ ระดับความพึงพอใจ

	การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกองค์กร		✓			
00	ความสะดวกที่ได้รับจากปฏิบัติงาน					✓

จากข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมากที่สุด แสดงว่าการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกองค์กรมากที่สุด

จากข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แสดงว่าความสะดวกที่ได้รับจากปฏิบัติงานมีระดับน้อยที่สุด

	การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านสภาพการทำงาน					
1.	ท่านพอใจในสภาพการทำงานในปัจจุบัน					
2.	สภาพการทำงานในหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติได้อย่างสะดวกสบาย					
3.	ท่านมีความพอใจในสภาพแวดล้อมแสงสว่างที่เพียงพอ และเสียงต่าง ๆ ไม่รบกวนการทำงาน					
4.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย					
5.	การจัดสถานที่ทำงานบริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
6.	หน่วยงานของท่านมีหนังสือ ระเบียบคำสั่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก					
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
7.	ตำแหน่งของท่านได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ					
8.	ท่านมีโอกาสโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ท่านชอบหรือคิดว่าก้าวหน้ากว่า					
9.	ท่านมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					

	การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
10.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ความเหมาะสม และตามวาระของท่าน					
11.	ท่านมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
12.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
13.	ท่านสามารถเข้าถึงนโยบายของหน่วยงานได้					
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงานของหน่วยงาน					
15.	การปฏิบัติงานทุกครั้งในหน่วยงานของท่านจะต้องมีการเตรียมแผนงาน					
16.	หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่ได้วางไว้					
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจดี					
18.	ท่านมีความพอใจในวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา					
	ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร					
19.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
20.	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
21.	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำปรึกษาในงานและแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้					

	การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
22.	บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเอง และสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
23.	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
24.	เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน					
	ด้านความสำเร็จในงาน					
25.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
26.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง					
27.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จไปโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย					
28.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย					
29.	ท่านได้รับโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุดในเสมอ ๆ					
30.	หน่วยงานของท่านได้นำเอาหลักกิจกรรม 5ส. มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
	ด้านเงินเดือนและความมั่นคง					
31.	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่					
32.	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
33.	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ที่มี					

	การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ความเหมาะสม					
34.	หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง					
35.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลงาน					
36.	ท่านมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

คุณภาพของแบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 แสดงค่าการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม $\sum R$	เฉลี่ย IOC	ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	ด้านสภาพการทำงาน ท่านพอใจในสภาพการทำงานใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
2.	สภาพการทำงานในหน่วยงาน ของท่านส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติ ได้อย่างสะดวกสบาย	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
3.	ท่านมีความพอใจใน สภาพแวดล้อมแสงสว่างที่ เพียงพอ และเสียงต่าง ๆ ไม่รบกวนการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
4.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและ ทันสมัย	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
5.	หน่วยงานของท่านมีการเก็บ เอกสารเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุ อุปกรณ์เป็นสัดส่วน สะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
6.	หน่วยงานของท่านมีหนังสือ ระเบียบ คำสั่ง ที่สามารถนำมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้ง่ายและ สะดวก	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
7.	ตำแหน่งของท่านได้รับการ ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ตามลำดับ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
8.	ท่านมีโอกาสโยกย้ายไปดำรง ตำแหน่งที่ท่านชอบหรือคิดว่า ก้าวหน้ากว่า	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม $\sum R$	เฉลี่ย IOC	ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
9.	ท่านมีโอกาสได้ไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
10.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ความเหมาะสม และตามวาระ ของท่าน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
11.	ท่านมีโอกาสที่จะศึกษาต่อตาม สาขาวิชาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
12.	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มี โอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับ ตำแหน่งงานอื่น	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
	ด้านนโยบายและการบริหาร						
13.	ท่านสามารถเข้าถึงนโยบายของ หน่วยงานได้	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายหรือแผนงานของ หน่วยงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
15.	การปฏิบัติงานทุกครั้งหน่วยงาน ของท่านจะต้องมีการเตรียม แผนงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
16.	หน่วยงานของท่านสามารถ ดำเนินงานได้ตามแผนที่ได้วาง ไว้	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความสามารถในการตัดสินใจดี	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
18.	ท่านมีความพอใจในวิธีการ ปกครองของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
	ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
19.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม $\sum R$	เฉลี่ย IOC	ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
20.	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
21.	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำปรึกษาในงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
22.	บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเองและสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
23.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
24.	เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกับท่าน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
	ด้านความสำเร็จในงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
25.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
26.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
27.	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จไปโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
28.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	0	+1	+1	+2	0.67	สอดคล้อง
29.	ท่านได้รับโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุดอยู่เสมอ ๆ	0	+1	+1	+2	0.67	สอดคล้อง
30.	หน่วยงานของท่านได้นำเอาหลักกิจกรรม 5ส. มาใช้ในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+2	0.67	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม ΣR	เฉลี่ย IOC	ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
31.	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
32.	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
33.	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษา บุตร ที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
34.	หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
35.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง
36.	ท่านมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	+3	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่า r_{xy}	ข้อ	ค่า r_{xy}
1	.48	19	.45
2	.43	20	.58
3	.52	21	.65
4	.59	22	.52
5	.39	23	.44
6	.35	24	.64
7	.36	25	.73
8	.48	26	.65
9	.55	27	.43
10	.60	28	.54
11	.62	29	.63
12	.48	30	.59
13	.35	31	.49
14	.52	32	.42
15	.42	33	.72
16	.61	34	.51
17	.61	35	.62
18	.58	36	.51
มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35 - 0.73			

มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ภาคผนวก ก
หนังสืออนุมัติ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศ. ว ๐๐๒๕/๒๕๕๘

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์

ด้วย นายอุทัย ศิริภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๓๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑๑

ที่ ร.ร.บค. ว ๐๐๒๕/๒๕๕๘

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสพสุข ฤทธิเดช

ด้วย นายอุทัย ศิริภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๓๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์


คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๗๓๑

ที่ รศ.รปศ. ว ๐๐๒๕/๒๕๕๘

วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ณัฐชัย จันทชุม

ด้วย นายอุทัย ศิริภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๘๒๖๐๑๒๐๓๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ร.พ.ศ. ๐๑๔๖/๒๕๕๘

คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๙๐๐๓

๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
ยื่น คณะบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร

ด้วย นายอุทัย ศิริภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๔๒๖๐๑๒๐๓๐๔ นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะ
เทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
ใน โอกาสนี้


ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)
รองคณบดี รักษาการแทนคณบดี
คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
๐๙๐๙-๙๙๐๙๕๕
๙๙๙ ๐๙๐๙-๙๙๐๙๕๕



ที่ รศ.รปศ ๐๑๘๗/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๑

๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย


เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ด้วย นายอุทัย ศิริภักดิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๖๔๒๖๐๑๒๐๓๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย โพธิ์สิงห์)

รองคณบดี วิชาการและการแทนคณบดี
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
ทพ. ๐๑๘๗๒๐๓๕๕
ทพสว. ๐๑๘๗๒๐๓๕๕

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นายอุทัย ศิริภักดิ์
วันเกิด 26 ธันวาคม 2521
ที่อยู่ปัจจุบัน 311 หมู่ 10 ตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538 โรงเรียนดงมูลวิทยาคม
พ.ศ. 2552 วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2556 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559 รัฐศาสตร์ (การปกครอง) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY