



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Factors Affecting the Employee's Performance Efficiency at
Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of
Technology Phra Nakhon

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว
ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Factors Affecting the Employee's Performance Efficiency at
Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of
Technology Phra Nakhon

คุณาวุฒิ อินทร์แก้ว
ศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้เครื่องมือแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2) ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 50 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาสำหรับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ และใช้สถิติเชิงอนุมานสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ไม่มีงานค้าง และภูมิใจในผลงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งนับว่าเป็นผลดีอย่างยิ่งดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากร การพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์



Abstract

The main objective of this research is to study the factors that affect the work efficiency of personnel. Faculty of Science and Technology Rajamangala University of Technology Phra Nakhon This will lead to suggestions for the development of personnel to be more efficient in their operations. Data was collected between October 2018 and September 2019, which was a survey research using a questionnaire consisting of 4 parts: 1) general information of the respondents, which was demographic characteristics 2) Satisfied with the operational efficiency 3) quality of working life and 4) Other suggestions, with a sample of the research as Personnel under the Faculty of Science and Technology Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, amount 50 people. Data analysis used descriptive statistics for demographic data. And use statistical methods for analysis of relevant factors and testing hypotheses. The results of the study showed that the factors of work success of the Faculty of Science and Technology personnel Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Able to work according to the set goals Without having a backlog And proud of the work Able to solve immediate problems Which is considered to be very good therefore Faculty of Science and Technology Should focus on personnel development in the workplace In order to further improve the operational efficiency of the personnel.

Keywords: Performance factors, personnel, organization development,
Human resources

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นโครงการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน ๑๗,๕๐๐ บาท คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขอขอบคุณท่านคณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัยที่ได้ผลักดันจนเกิดงานวิจัยนี้ อีกทั้งขอขอบคุณบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คณะผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	13
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	32
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	35
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	50
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	64
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	66
5.3 ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	
ประวัติผู้เขียน	



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
บทที่ 1	
1.1 จำนวนอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561	3
บทที่ 3	
3.1 เกณฑ์ในการประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ในแบบสอบถาม แบบ Likert Scale 5 ระดับ	32
บทที่ 4	
4.1 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	35
4.2 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	36
4.3 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	36
4.4 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายการปฏิบัติงานหลัก	37
4.5 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	37
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	38
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรับผิดชอบ	39
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	40
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน	41
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	42
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
บทที่ 4	
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	44
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	45
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน	46
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสถานที่ทำงาน	47
4.16 ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยสรุป	48
4.17 ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยสรุป	49
4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	51
4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	52
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	53
4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
บทที่ 4	
4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายปฏิบัติงานหลัก	56
4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	57
4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่	58
4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	60
4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62



สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
บทที่ 1	
1.1 ภาพกรอบแนวคิด	4
บทที่ 2	
2.1 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	9
2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐกิจเอกชน และหน่วยงานราชการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสทางการเจริญเติบโตขององค์กร เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถเลือกใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มี หรือมีตัวบุคคลที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง (สมคิด บางโม, 2553)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นองค์กรที่มีพันธกิจในการมุ่งผลิตและพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติบนฐานความเชี่ยวชาญด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เสริมสร้างทักษะสู่โลกอาชีพ รวมทั้งสร้างและบูรณาการงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ เพื่อผลิตนวัตกรรมรองรับการพัฒนาประเทศ นอกเหนือจากภารกิจด้านการเรียนการสอน ทางคณะต้องมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน แต่ เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนแตกต่างกัน และไม่มีที่สิ้นสุด อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรดังกล่าว จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำไปสู่การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และ

ประสิทธิผลต่อไป อีกทั้งเป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กรและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านต่าง ๆ คือ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
7. นโยบาย/แผนและการบริหารงาน
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
9. ความมั่นคงในการทำงาน
10. สถานที่ในการทำงาน

1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตั้งอยู่ที่ 1381 ถนนประชาราษฎร์สาย 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 รายละเอียด ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	37
พนักงานมหาวิทยาลัย	44
ลูกจ้างประจำ	2
ลูกจ้างชั่วคราว	7
รวม	90

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (ศูนย์พระนครเหนือ)

1.5.5 ขอบเขตด้านเวลา

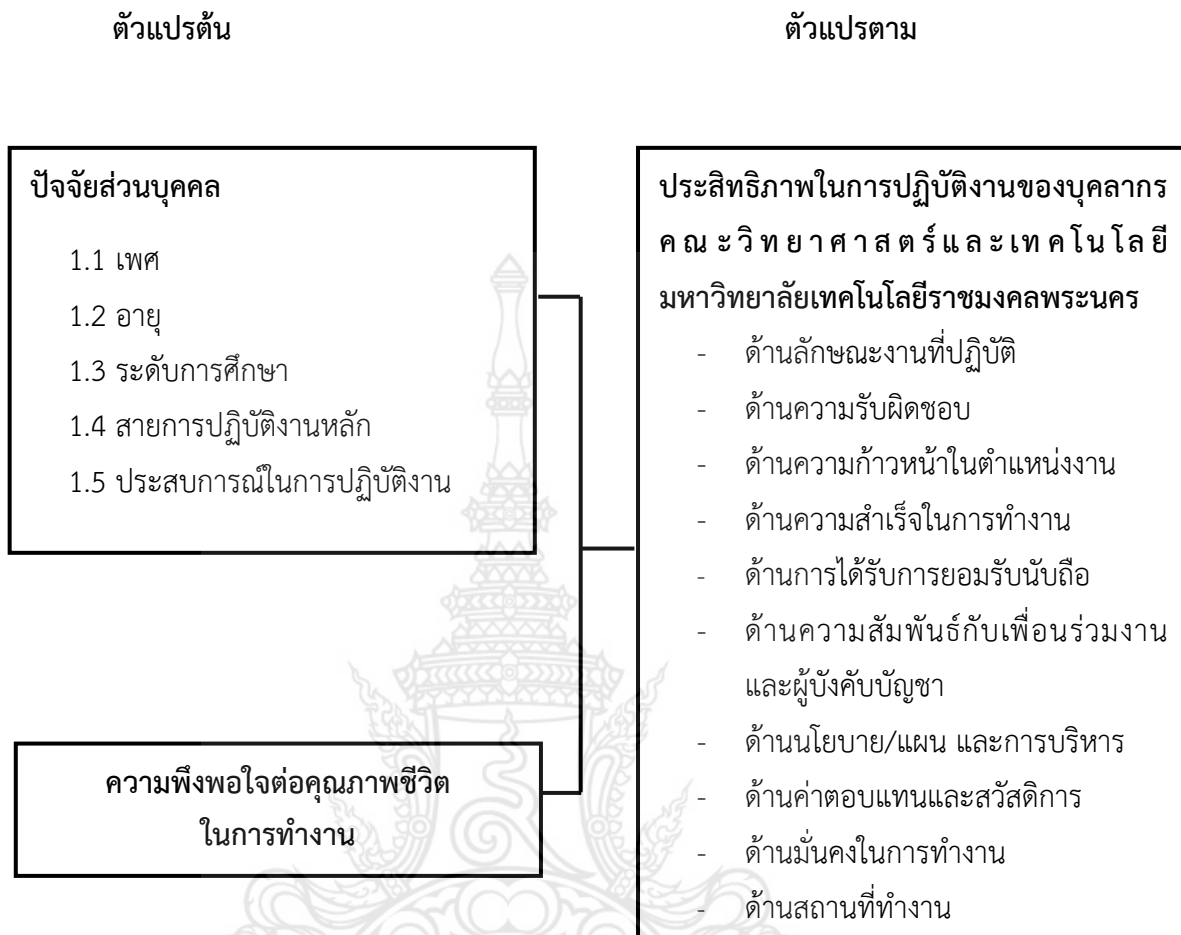
เดือนตุลาคม 2561 – เดือนกันยายน 2562

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น โดยใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย หรือแผนงานการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร โดยเป็นตัวการทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองต่องานและคุณภาพงานที่เป็นผลจากปัจจัยที่ศึกษาในด้านต่าง ๆ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยองค์กรจะเป็นผู้ที่ระบุขอบเขต และความรับผิดชอบงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและการบริหารบุคคลขององค์กร

ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถโดยพิจารณาอย่างยุติธรรม

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาจากความตั้งใจ เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยไม่สอบถามผู้บังคับบัญชา เรียกว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับคำชมเชย การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ในด้านความรู้ ความสามารถ และการแก้ไขปัญหา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้ สร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นโยบาย/แผนและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของกองแผนงานที่มีความชัดเจน ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลและเกิดประสิทธิภาพ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเมื่อทำการเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้ทำ ความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงานและการพักร้อน วันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่ตนเองกำหนดและมีความมั่นคงในอนาคต

สถานที่ในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หมายถึง อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. ความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 โยเป็นการรวมสถาบันการศึกษาเดิมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 5 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพัฒนชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ ปัจจุบันแยกเป็นศูนย์เพื่อจัดการเรียนการสอนเป็น 4 ศูนย์ คือ ศูนย์เทเวศร์ ศูนย์โชติเวช ศูนย์พัฒนชยการพระนคร และศูนย์พระนครเหนือ (คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้จัดตั้งตามกฎกระทรวง การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2549 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นคณะที่ทำการเรียนการสอน ผลิตบัณฑิตและการทำวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีที่ตั้งอยู่ที่ ศูนย์พระนครเหนือ ในปี พ.ศ. 2550 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เริ่มมีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น หลักสูตรสาขาวิชาการคอมพิวเตอร์) และสาขาวิชาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็น หลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม) ในปี พ.ศ. 2557 ได้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) อีก 1 คือ หลักสูตรสาขาวิชาวัสดุศาสตร์อุตสาหกรรม และในปี พ.ศ. 2562 ได้เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร

บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาวิทยาการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นในปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) 4 หลักสูตร ได้แก่

1. วิทยาการคอมพิวเตอร์ (B.Sc. Computer Science)
2. วิทยาการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (B.Sc. Data Science & Information Technology)
3. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (B.Sc. Environmental Science and Technology)
4. วัสดุศาสตร์อุตสาหกรรม (B.Sc. Industrial Materials Science)

ปัจจุบันกระบวนการทัศน์ในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาไม่อาจเพียงมุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามหลักสูตร แต่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดให้เป็นบัณฑิตที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต สามารถแสวงหาองค์ความรู้และนำไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและอย่างเป็นระบบบนฐานข้อมูลอันมหาศาล (Big Data) ในอนาคต นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริบททางสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) และการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีของภาคอุตสาหกรรมสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) เป็นเสมือนภาพสะท้อนให้เห็นองคาพยพกำลังเปลี่ยนไปทิศทางใด ไม่เว้นแม้สถาบันการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ นโยบาย กลยุทธ์ ในการผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองกับความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเล็งเห็นความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันที่ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและอุตสาหกรรม จึงกำหนดเป็นนโยบายการศึกษา 4.0 (Education 4.0)

1. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนบนฐานวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (STEM)
2. พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมบนฐานวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Collaboration)

ปัจจุบันสำนักงานและการจัดการเรียนการสอนของคณะวิทยาศาสตร์ตั้งอยู่ที่ อาคารคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เดิมเป็นอาคารอนุสรณ์ 40 ปี) ในปี 2558 ได้เริ่มมีการปรับปรุงโครงสร้างอาคารทั้งภายในและภายนอกให้ทันสมัย มีการปรับปรุงห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และห้องบรรยายเพื่อรองรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษายุคดิจิทัล (Digital Education) ตลอดจนจนมีการตั้ง ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และบริการ (Scientific Instrument and Service Center : SISC) เพื่อเป็นแหล่งให้บริการทดสอบ วิเคราะห์

ตัวอย่างให้บริการสังคม สำหรับนักศึกษา อาจารย์ นักวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการบริการวิจัยและทดสอบให้กับภาคอุตสาหกรรม

โครงสร้างการบริหารงานในส่วนของสายสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แสดงดังภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ที่มา: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไป มักหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการชาวต่างประเทศ และนักวิชาการชาวไทย ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลามากที่สุด ในขณะที่เดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว

ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการผลิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กำหนดไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลผลิตที่ผ่านกระบวนการการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานความรู้สึกที่ดีต่อกรทำงานและให้บริการ และเป็นที่น่าสนใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิผล (Effectiveness) นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายของระบบหรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นที่ให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยป้อน (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนน้อยที่สุด ดังนั้นการที่จะทราบว่าจะระบบ หรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยป้อนผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพโดยใช้ดัชนีผลิตภาพซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้ปัจจัยหนึ่งหน่วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของระบบเพิ่มขึ้นเมื่อดัชนีผลิตภาพของปัจจัยป้อนเพิ่มขึ้น (Samuelson, 1973 and Fuller & Clarke, 1994 อ้างถึงใน สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมี ความหมายรวมถึง ผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เอร์ร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีม มีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น

จิตติมา อัครธิพิงษ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การประหยัดทรัพยากรหรือค่าใช้จ่าย จึงมีแนวคิดในการลดต้นทุน ดังนี้

1. การลดต้นทุนคุณภาพ เพื่อหลีกเลี่ยงการสูญเสียเปล่า ดังนี้

1.1 ต้นทุนคุณภาพ เป็นต้นทุนผลิตภัณฑ์ ซึ่งรวมข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจริงทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นต่าง ๆ ใช้ในการซ่อมแซมงาน ซึ่งเป็นต้นทุนที่ทำให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับสินค้าหรือบริการคุณภาพสูง

1.2 การวิเคราะห์ต้นทุนคุณภาพ ช่วยให้เห็นว่า มีต้นทุนมากมายซ่อนอยู่ ต้นทุนที่มองเห็นอยู่ เช่น ความบกพร่อง การทำซ้ำ งานแก้ไข ค่าล่วงเวลา ส่วนต้นทุนที่มองไม่เห็นก็มีอีกมากมาย เช่น ค่าเสียโอกาส การรอคอย การสูญเสียลูกค้า

2. การลดความสูญเสียเปล่า คือ การทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าแต่เพิ่มต้นทุนให้แก่องค์กร อาจแยกได้ 7 ประเภท ดังนี้

2.1 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการผลิตมากเกินไป เป็นการใช้จ่ายเงินมากขึ้น ทำให้ต้นทุนจมเสียพื้นที่ในการจัดเก็บ และเสี่ยงต่อการตกทุน จึงควรผลิตในปริมาณและเวลาที่ต้องการ

2.2 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการผลิตบกพร่อง/แก้ไขงาน ทำให้ต้นทุนวัตถุดิบ เครื่องจักร แรงงาน สูญไปเปล่าประโยชน์ จึงต้องทำงานให้ถูกต้องแต่แรกเพื่อลดความสูญเสีย

2.3 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากการรอคอย/ความล่าช้า ทำให้เกิดต้นทุนเสียโอกาส และเกิดปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจ ต้องหาสาเหตุแห่งความล่าช้า ให้ทำต่อเนื่องกันได้เป็นอย่างดี

2.4 ความสูญเสียเปล่าที่เกิดจากสินค้าคงคลัง/งานอยู่ระหว่างผลิต บางครั้งอาจเสียวัตถุดิบในที่เกิดทุนสินค้า ทำให้ต้นทุนจมและยังเสียพื้นที่ในการจัดเก็บ ควรกำหนดการจัดเก็บ มีจุดสั่งซื้อที่ชัดเจน

2.5 ความสูญเสียที่เกิดจากการขนย้าย ทำให้มีต้นทุนในการขนส่ง ควรใช้อุปกรณ์การขนส่งที่เหมาะสม

2.6 ความสูญเสียเปล่าเกิดจากกระบวนการขาดประสิทธิผล ทำให้เสียพื้นที่ในการผลิต ใช้เครื่องจักร แรงงานโดยไม่เกิดมูลค่า ต้องลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น

2.7 ความสูญเสียอันเกิดจากการเคลื่อนไหวหรือการกระทำที่ไม่จำเป็น ทำให้เสียเวลาและแรงงานโดยไม่จำเป็น ต้องจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล) ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์สูงสุดและน่าพึงพอใจต่อการลงทุน

2. ปริมาณงาน งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง
3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมและได้ผลกำไรมากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จากความหมายพอจะสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร รวมถึงทุกคนในหน่วยงาน ความสามารถในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และโอกาสในการทำงาน ล้วนแล้วส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล อย่างไรก็ตามในการส่งเสริมทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรอาจใช้ทฤษฎีและหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ นั่นก็คือทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ที่กล่าวถึงแนวทางการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน (Harrington Emerson, 1913, p.30; ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules)
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติงานได้ (Written standard-practice instructions)
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมาย ดังนี้

Edwin A. Locke (2519:1342 อ้างถึงใน ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี, 2555) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลคนหนึ่ง หรือ ประสบการณ์ในงานของบุคคลคนหนึ่ง

Feldman and Arnold (1983 อ้างถึงใน ขวัญฤดี นาคดี, 2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง อารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องานของตน

Good (1973 อ้างถึงใน ณัฏฐา กริทธิธัญ, 2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Smith and Wakeley (1972 อ้างถึงใน นันทา รัตพันธุ์, 2541) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ อันแสดงถึงระดับความพึงพอใจต่อการได้รับการสนองตอบทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเพียงใด

นเรศ ภูโคกสูง (2541) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่งาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ ศุภลาภ, 2543) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก บรรยากาศในสภาพที่ทำงานดี เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความพึงพอใจในงาน ด้วยเงินและรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น เมื่อคนมีความรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงานที่ยอมรับสามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานสามารถออกแบบรายงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงานได้แล้ว หน่วยงาน ก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติมีความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำงานมากขึ้น

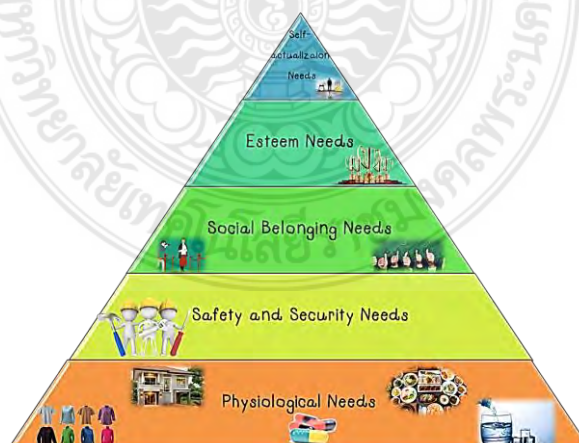
จากความหมายพอจะสรุปเป็นความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นความสุขของตัวบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานในสิ่งที่ตนเองทำอยู่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อกระบวนการทำงานและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มักเกี่ยวข้องกับความต้องการและการจูงใจของบุคคล ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีอยู่ในหน่วยงานมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ดังนั้นการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและแรงจูงใจ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้มีความเข้าใจในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีไว้มากมาย ดังนี้

2.3.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา นำประสบการณ์ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพและผู้ที่คำปรึกษา มาเป็นพื้นฐานในการนำเสนอทฤษฎี โดยอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีความต้องการเป็นลำดับแรก มนุษย์เปรียบเสมือนสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะเกิดความต้องการ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการลักษณะนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องอย่างไม่สิ้นสุด ความต้องการจึงเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้นดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ที่มา : Abraham H. Maslow, 1954

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการด้านกายภาพเป็นความต้องการระดับพื้นฐานเบื้องต้นของมนุษย์ เป็นความต้องการในสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น การตอบสนองความต้องการทางกายภาพขององค์กรทุกแห่ง จะอยู่ในรูปของการจ่ายเงินค่าจ้าง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่ง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security needs) ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น จากความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการปรารถนาที่จะให้ตัวเองได้รับการป้องกันพิทักษ์ในด้านความปลอดภัยต่อชีวิต และจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายของมนุษย์ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพหรือในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับรัก (Love and belongingness needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วระดับขั้นที่สามของความต้องการมนุษย์คือ ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการเป็นเจ้าของ มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมือนรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ถ้าขาดความต้องการในเรื่องนี้ไป อาจส่งผลกระทบต่อให้หลายๆ คนกลายเป็นบุคคลที่มีปัญหาในการเข้าร่วมสังคม ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมมนุษย์

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) จากสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้ความเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

แบบที่หนึ่งคือ ความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความสามารถ หมายความว่าเมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ความต้องการขั้นแรกคือต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และอยากมีต้องการความรู้สึกว่าตนเองได้บรรลุเป้าหมายที่หวังไว้เมื่อพวกเขาปฏิบัติงาน

แบบที่สอง คือ ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่องในฐานะที่เป็นผู้บริหาร การตอบสนองความต้องการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหลายวิธีด้วยกัน เช่น การมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำหยาต่อความรู้ ความสามารถ การให้อำนาจการตัดสินใจต่องานที่สำคัญ และการยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

ความต้องการการยกย่องจากสังคม หากเปรียบเทียบกับสังคมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อาจหมายถึง อาจารย์ที่มีหน้าที่ในการสอน และมีงานที่ได้มอบหมายมากกว่านั้น คือ

การทำผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อต้องการสถานภาพที่สูงขึ้น และชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับในสังคมการศึกษา

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว อีกทั้งยังเป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เขาเป็นอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะเป็นทุก ๆ อย่างที่เขาสามารถเป็นได้ เพื่อที่จะเข้าใจความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิตได้

2.3.2.2 ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Theory) หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory)

Frederick Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้นโดยในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 ถึงช่วงต้นของ ค.ศ. 1960 เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวนเกือบ 200 คน ในเมืองพิสเบอร์ก สหรัฐอเมริกา โดยขอให้คนเหล่านั้นบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกดีและมีความสุข และมีแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่ดีต่องาน และรู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ และให้บรรยายสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเหล่านั้นด้วย โดย Herzberg กับเพื่อนได้นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจากการวิเคราะห์นั้น Herzberg ได้ค้นพบว่ามียุปัจจัยอยู่ 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to The Job) คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) (Work and the nature of Man, 1996) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจมีแรงขับเคลื่อนด้านบวกหรือลบจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ซึ่งได้ขยายผลมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, A.M., 1965) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการทางด้านทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการได้รับการนับถือจากสังคม และความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูงสุด และจากทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow ทำให้ Herzberg เชื่อว่านอกจาก 5 ลำดับขั้นความต้องการแล้ว จะมีปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันถือเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจ

ให้คนมีความรักในงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและรักในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นได้ในรูปแบบการชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ในทางบวกเพื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานสำเร็จลุล่วง และการยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ลักษณะเฉพาะที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเพียงคนเดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานได้รับการอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และงานก็จะมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในช่วงเวลานั้น ๆ ที่บุคคลนั้นอยู่ในตำแหน่งซึ่งได้รับเป็นรายเดือน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงเส้นทางในตำแหน่งนั้น ๆ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านบวก ไม่ว่าจะเป็นกริยาท่าทางการแสดงออก การเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือภายในองค์กร

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความเสมอภาค และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศ เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านบวก หรือลบ เป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่มีความสุขและไม่มีความสุข

8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงทางอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารภายใต้ความเสมอภาคในการดำเนินงานขององค์กร

และจากการศึกษาเอกสารพบว่าในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็นทิม ทศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา (Gilmer, V. 1976) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3) การจัดการมีความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ๆ
- 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นจำนวนเงินที่ได้รับตามตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษ
- 5) ลักษณะงานที่ทำ ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ
- 6) การฝึกอบรม ให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ หรือการดูงาน
- 7) การติดต่อสื่อสารทั้งภายใน ภายนอก หน่วยงาน
- 8) สภาพการทำงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 9) ลักษณะทางสังคม ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

นอกจากนี้ในงานวิจัยในประเทศไทยได้มีการให้ความหมายและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ คือผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีเพียงเล็กน้อยนั้น ตามแนวคิดนี้พบว่าการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระดับผลการตอบแทนที่ยุติธรรม ปัจจัยผลตอบแทนภายใน และปัจจัยผลตอบแทนภายนอก จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ (สมยศ นาวิการ, 2529) รวมถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ

ปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

3) วิธีจัดกิจกรรมจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg

1. การมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ทำก่อนแล้วส่งมอบงานที่ยากขึ้นให้ตามลำดับ
2. เพิ่มความรับผิดชอบงานให้ทั่วถึงและมากขึ้น
3. ยกย่องให้เกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบรางวัล มอบเกียรติบัตร มอบโล่ จัดเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
4. ให้มีโอกาสร่วมประชุมในวาระการประชุมที่สำคัญ
5. มอบหมายงานที่สำคัญและงานที่ท้าทาย
6. แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
7. สร้างความรู้สึกว่างานขององค์กรเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่า
8. เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน (สมคิด บางโม, 2553)

4) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจอาจแบ่งเป็น 2 อย่าง เพื่อสะดวกในการศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจที่เกิดจากภายในและแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอก ซึ่งทั้งสองมีที่มาแตกต่างกัน กล่าวคือ แรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามความต้องการของตนเองมากกว่าตอบสนองความต้องการจากวัตถุหรือสิ่งของ

ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ทำให้คนทำงานที่เกิดจากภายในนั้น อาจสรุปได้ 3 แนวคิด เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของการจูงใจ ได้แก่

1.1 ถ้าปัจจัยทางด้านชีวภาพของบุคคลและสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ถ้ามีมากก็จะเกิดแรงจูงใจมาก

1.2 ถ้าปัจจัยทางด้านความปรารถนา ความเชื่อ ความคิด การรับรู้ และค่านิยมของตนเอง หากมีระดับมากพอก็จะแสดงออกทางพฤติกรรมจูงใจออกมา

1.3 ถ้าปัจจัยด้านสมรรถภาพ และความสามารถที่จะจัดการเอาชนะสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์นั้นได้ ก็จะแสดงพฤติกรรมจูงใจออกมาเพื่อเอาชนะ

2. ปัจจัยพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจสรุปได้ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลผู้นั้นต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1.1 ประสบการณ์เดิมของบุคคล มักมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะหากมีความรู้ความชำนาญอยู่แล้วจึงเกิดความพึงพอใจ

2.1.2 เพศ ลักษณะเพศอาจเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เกิดความชอบไม่ชอบหรือพึงพอใจในการทำงานได้เหมือนกัน คุณลักษณะทางเพศอาจมีผลต่องานบางชนิด เช่น พบว่าผู้หญิงมีความละเอียดลออมักชอบงานที่เกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น

2.1.3 กลุ่มสมาชิก มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น กลุ่มมีความปรองดองหรือแตกแยก การทำงานร่วมกันมีส่วนทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวได้

2.1.4 อายุ อายุอาจมีผลต่อการทำงาน เพราะเป็นประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นหลักความจริง ผู้มีประสบการณ์มากก็อายุมากในการทำงาน ความพึงพอใจอาจเกี่ยวข้องกับอายุบ้าง แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานจะสังเกตได้จากการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน บางงานก็จะรับอายุน้อย บางงานก็จะรับอายุมาก

2.1.5 ช่วงเวลาทำงาน เวลาปกติที่บุคคลทำงานทั่วไปปฏิบัติกัน เช่น แบ่งเป็นกะหรือช่วงก็มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารบางคนจึงต้องหมุนเวียนกะให้พนักงานเพื่อความเป็นธรรม

2.1.6 สติปัญญากับความพึงพอใจ อาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์งานที่รับผิดชอบ มักพบความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงเห็นประกาศรับพนักงานกำหนดวุฒิไว้ด้วย

2.1.7 ระดับการศึกษา ก็มักจะเกี่ยวกับสติปัญญา ได้พบว่าวิชาชีพที่สูงและมีเกียรติงานท้าทายมีผลต่อความพึงพอใจ

2.1.8 บุคลิกภาพกับการทำงาน คนปกติและคนไม่ปกติอาจเป็นผลจากบุคลิกภาพทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.1.9 ระดับเงินเดือน เป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นมนุษย์ หากมีระดับพอเพียง ความพึงพอใจก็จะสูง หากมีความพึงพอใจก็จะเปลี่ยนเป็นความต้องการเชิงจิตวิทยาเท่านั้น มิใช่เงินเดือนสูง เช่น โบนัสสูงจะทำให้พึงพอใจเสมอไปก็ไม่

2.1.10 ความสนใจในงาน หากงานที่ปฏิบัตินั้นตนมีความสนใจมีความถนัดก็เกิดความสุข บางคนถูกคำสั่งย้ายให้ไปทำหน้าที่อื่นที่ตนเคยทำมานาน การย้ายไปทำงานใหม่จะมีความรู้สึกไม่พอใจ แต่บางคนอาจจะพอใจ เพราะเป็นการท้าทาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจ ถ้าเสี่ยงกล้าเผชิญ เป็นต้น

2.2 ปัจจัยด้านงาน พอสรุปได้ดังนี้

2.2.1 ลักษณะของงาน เช่น ความสนใจงาน ความท้าทาย ความแปลกใหม่ โอกาสที่จะเรียนรู้ และโอกาสที่งานนั้นจะสำเร็จ เป็นต้น

2.2.2 ทักษะการทำงาน เช่น ความชำนาญในงานที่ตนทำ มักจะสัมพันธ์กับลักษณะงานฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

2.2.3 ฐานะทางวิชาชีพ หากฐานะทางวิชาชีพมีหน้ามีตา คน ๆ นั้นจะมีความพึงพอใจ แต่ก็มีบางส่วนที่หากมีโอกาสก็จะเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เพื่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

2.2.4 ขนาดขององค์กรขนาดเล็กมีผลดีกว่า เพราะทำให้รู้จักกันดี แต่ขณะเดียวกันขนาดใหญ่ก็มีแนวโน้มบรรยากาศแบบเปิด จึงตกเป็นปัญหาที่ขนาดกลาง ๆ มักจะมีความพึงพอใจต่ำ

2.2.5 ความไกลห่างของบ้านพักกันที่ทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ หากไกลมากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเวลามากรวมถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ความเป็นเมืองเล็ก เมืองใหญ่เช่นกัน

2.2.6 โครงสร้างของงาน หน่วยงานที่มีโครงสร้างของงานชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีเป้าหมายชัดเจน ตลอดจนมีมาตรฐานการทำงานชัดเจนด้วย

2.3 ปัจจัยด้านการจัดการ พอสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงจะเป็นหลักประกันในการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจชาวญี่ปุ่น ไต้หวัน และชาวเกาหลี พึงพอใจในงานเพราะมีความมั่นคง เช่น ชาวเกาหลีเขาถือว่าระบบราชการของเขามีความมั่นคงสูงเปรียบเสมือน “ขามข้าวเหล็ก” ที่ต้องอาศัย “ตะเกียบเหล็ก” ตักคีบอาหารอยู่แล้ว ชาวญี่ปุ่นต้องการความมั่นคงสูง และระบบการจัดการเขาจะค่อย ๆ เลื่อนตำแหน่งไปอย่างช้า ๆ จนสูงสุดไม่เหมือนระบบอเมริกา ที่หากบุคคลมีความสามารถก็สามารถก้าวกระโดดได้เลย ไม่ต้องมีอาวุโส เหมือนระบบในแถบประเทศเอเชีย เช่น ประเทศไทยที่บางครั้งก็เอาอาวุโส และบางครั้งก็เอาความเหมาะสมมาหลักเกณฑ์ค่อนข้างยาก

2.3.2 รายได้ เป็นปัจจัยเชิงการจัดการที่สำคัญ รายได้จะสัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบ หากรับผิดชอบมากต้องมีรายได้สูง หากบกพร่องด้านใดก็เป็นสาเหตุของการย้ายงานได้เหมือนกัน

2.3.3 โอกาสก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจพบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้คนทำงานและผลตามมาจะเกิดความพึงพอใจในงาน หากงานนั้นมีโอกาสก้าวหน้าชัดเจน

2.3.4 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หากมีอำนาจชัดเจนไม่คลุมเครือ บุคคลโดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารจะพึงพอใจมากกว่างานไม่ชัด

2.3.5 เพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่คนพึงพอใจในหน้าที่หลายคนย้ายงานเพราะสภาพการทำงานไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี เป็นต้น

2.3.6 ความรับผิดชอบ บุคคลจะพึงพอใจหากผู้บริหารมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่สูงเหมาะสมกับตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ และเงินเดือน

2.3.7 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความราบรื่น หากมีการสื่อสารที่ดี ถ้าสับสนพนักงานจะไม่พึงพอใจ

2.3.8 ความศรัทธาและความเข้าใจ ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารทำให้ขวัญและกำลังใจดีเกิดประสิทธิภาพ (ธ สุนทรายุทธ, 2553)

5) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจ สามารถนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างความพึงพอใจ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานกับแนวทางการทำงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร คือ บุคคล หากมีวิธีการจูงใจให้คนทำงานที่ถูกต้อง งานที่ได้จะมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจแบ่งเป็นทางกายภาพและจิตใจ สรุปเป็นรูปแบบจูงใจได้ ดังนี้

1.1 สร้างแรงจูงใจโดยรางวัลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ และบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจสร้างแรงจูงใจตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัว โอกาสไปศึกษาต่อ อบรมสัมมนา และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตรต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินต้องคำนึงถึงความเหมาะสม กาลเทศะ ความเป็นธรรม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “บุคคล” อย่างยิ่ง

1.2 สร้างแรงจูงใจด้วยงาน เป็นการใช้เงื่อนไขของงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจ เช่น มอบหมายงานที่ดีมีคุณค่าแก่บุคคลอย่างเหมาะสมในระบบบริหารจัดการ พบว่า การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทำให้ไม่มีสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้น และที่สำคัญพนักงานได้เรียนรู้งานเพื่อเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้การขยายขอบเขตและเนื้อหา งาน มอบอำนาจหน้าที่ที่แสดงถึงความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง

1.3 สร้างแรงจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีส่วนจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

2. ความพึงพอใจในการทำงานกับแนวทางการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานที่ดี สามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคล รวมทั้งรางวัลเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้บริหารไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล อายุ เพศ บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถที่จะจัดสรรอย่างอื่นให้เหมาะสม เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ โดยอาศัยปัจจัยสิ่งแวดล้อมบรรยากาศและการบริหารจัดการเข้าช่วย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2553)

2.3.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

Douglas Murray McGregor (1960, อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ, 2559) ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนโดยส่วนใหญ่เฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงาน

2. เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จ

3. คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2. การควบคุมจากบุคคลอื่นและการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีสวนผูกพัน

3. การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

2.3.2.4 ทฤษฎี ERG

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการ

ประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life : QWL)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ที่ถือปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมการทำงานลักษณะสำนักงานหรือมนุษย์เงินเดือน ในปัจจุบันมนุษย์เรามีจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ซึ่งได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานและยังเชื่อว่าในอนาคต มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษา เอาใจใส่ถึงความเป็นอยู่ ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง ความปลอดภัย หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ต่างกัน ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญรวมตัวกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน”

สรรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า “ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มาจากการประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร”

สมหวัง โอซารส (2542, อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ, 2559) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมายและการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตนั่นเอง”

United Nations Educational, Scientific and Culture Organization (1981 อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ, 2559) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า “คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน และการรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้ จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล”

จากนิยามข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของสภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน มนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรในทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัย สวัสดิการ ฯลฯ ทั้งในทิศทางบวกหรือลบ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด และสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

2.4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975 อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ, 2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการ

ทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

- 1) ความมั่นคง
- 2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง รางวัล
- 3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
- 4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
- 5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
- 6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
- 7) งานมีลักษณะท้าทาย
- 8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
- 9) โอกาสเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
- 10) ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
- 11) อำนาจหน้าที่ในงาน
- 12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
- 13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- 14) มีอนาคต
- 15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
- 16) มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

2.4.3 ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พจมาน เตียวัฒน์รัฐติกาล (2544) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองดังนี้

1. ด้านความจำเป็น คือ งานของพนักงาน
2. ด้านความคาดหวัง ซึ่งโดยทั่วไปพนักงานจะมีความหมายในกระบวนการทำงานของตนเอง 4 ประเด็น ดังนี้

2.1 ความปลอดภัย (Safety) สามารถแบ่งได้เป็นการทำงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย

2.2 ความมั่นคง (Security) หรือไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกราน กลัวถูกลงโทษ

2.3 ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดี

แบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.4 การเพิ่มผลผลิตด้านแรงงาน (Labor Productivity) เป็นความคาดหวังที่จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับ 2 – 7 จำนวน 379 คน โดยการแจกแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 44 – 56 ปี ร้อยละ 35.9 ซึ่งมีสถานะโสด ร้อยละ 41.2 วุฒิการศึกษาระดับ ปวส. ร้อยละ 47.2 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,002 – 30,000 บาท ร้อยละ 35.9 ส่วนมากอยู่ในตำแหน่งระดับ 6 ร้อยละ 34.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.6 ซึ่งแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จินตนา เขตจันทน์ (2548) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน : มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง จำนวน 309 คน โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความมั่นคง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางและระดับมากพอ ๆ กัน

ชไมพร คงโพ (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 10 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุและหน่วยงานที่สังกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานที่การทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมในแต่ละด้าน และเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อไป พร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยแบ่งเป็นสายอาจารย์ และสายสนับสนุน จำนวนรวมทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25- 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานอยู่ที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1 – 2 ปี

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนมากเป็นระดับพนักงาน ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001 – 20,000 บาท โดยรู้จักบริษัทจากเพื่อนแนะนำ และมีปัญหา อุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐา กรีหิรัญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและในแต่ละด้าน ส่วนผลการศึกษาเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละข้อกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทำให้เกิดความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันเลย

โสภณา สำราญ และคณะ (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน 350 คน มีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง รายละเอียดพบว่าในปัจจุบัน บุคลากรมีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ และมีระดับความพึงพอใจต่อบุคลากรในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจุบันยังมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยที่มีระดับความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 90 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 50 คน โดยใช้เกณฑ์การประมาณจากจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือมาจากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานหลัก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่มีการวัด และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข แบ่งเป็น 5 ระดับ

พึงพอใจมากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5
พึงพอใจมาก	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4
พึงพอใจปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

พึงพอใจน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2
 พึงพอใจน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่มีการวัด และและลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข แบ่งเป็น 5 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5
 เห็นด้วยมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4
 เห็นด้วยปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3
 เห็นด้วยน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2
 เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่ามากที่สุด} - \text{ค่าน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลที่ได้จากการหาอันตรภาคชั้นนี้ สามารถแบ่งค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์คะแนนในระดับต่าง ๆ ตามตารางที่ 3.1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์ในการประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ในแบบสอบถามแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ช่วงของคะแนนเฉลี่ยจากผลลัพธ์	ระดับความสำคัญ
4.21-5.00	สำคัญมากที่สุด
3.41-4.20	สำคัญมาก
2.61-3.40	สำคัญปานกลาง
1.81-2.60	สำคัญน้อย
1.00-1.80	สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนและพัฒนากการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวบรวมข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดมาพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้มาตรฐานที่ดี
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยต่อไป

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

1. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีเฉพาะเจาะจงและใช้เกณฑ์การประมาณจากจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 50 คน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยศึกษารวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) ตำรา หนังสือ (2) เอกสารที่เกี่ยวกับงานวิจัยที่ผ่านมาแต่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ (3) วารสาร และสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งที่ใช้ระบบเอกสาร และระบบออนไลน์ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ทำวิจัยได้กำหนดวิธีการดังนี้ คือ

3.5.1 ประเมินข้อมูลขั้นต้น

1. ทำการประเมินข้อมูลเบื้องต้น หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมาโดยการตรวจสอบ (Editing) ความถูกต้อง (Legibility) ความสมบูรณ์ (Completeness) ความสอดคล้อง (Consistency) ความเที่ยงตรง (Accuracy) และได้รับคำตอบที่ชัดเจน (Response clarification) สำหรับคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด
2. ทำการลงรหัส (Coding) จากข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วข้างต้นโดยการกำหนดตัวเลขให้แก่ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยสำหรับคำถามปลายปิด (Closed – response question)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ตารางแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ Independent Samples t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร



บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 50 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยผลของการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานหลัก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงดังตารางที่ 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 และ 4.5 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	19	38.0
หญิง	31	62.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25 - 30 ปี	2	4.0
31 - 35 ปี	10	20.0
36 - 40 ปี	22	44.0
41 - 45 ปี	12	24.0
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4	8.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.0
ปริญญาตรี	4	8.0
ปริญญาโท	28	56.0
ปริญญาเอก	16	32.0
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีโทมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายการปฏิบัติงานหลัก

สายการปฏิบัติงานหลัก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	39	78.0
สายสนับสนุน	11	22.0
รวม	50	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคือสายสนับสนุน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 3 ปี	2	4.0
4 – 6 ปี	26	52.0
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	22	44.0
รวม	50	100

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปีมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และ 1 – 3 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แสดงดังตารางที่ 4.6 – 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจแปลกใหม่ และท้าทาย	3.66	.917
2. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ	3.48	1.035
3. ปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.64	.875
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงความรู้ความสามารถของท่าน	3.86	.833
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน	3.92	.853
รวม	3.70	.693

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = .693) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = .853) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = .833) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจแปลกใหม่ และท้าทาย ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .917) ปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .875) และท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 1.035) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความรับผิดชอบ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.32	.794
2. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด	4.02	.622
3. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	3.90	.707
4. ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ	4.06	.793
5. ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน	4.42	.758
รวม	4.14	.621

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = .621) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = .758) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = .794) ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .793) ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .622) และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = .707) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	3.42	.928
2. ท่านมีประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	3.50	1.165
3. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.42	.971
4. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้	3.56	.993
5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ	3.64	.921
รวม	3.50	.874

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = .874) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .921) มากที่สุด รองลงมา คือ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = .993) ท่านมีประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 1.165) มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = .971) และการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = .928) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	4.18	.720
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง	4.28	.573
3. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.30	.614
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี	4.06	.682
5. ท่านสามารถทำงานตรงตามกำหนดระยะเวลา	4.02	.714
รวม	4.17	.543

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = .543) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = .614) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = .573) ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = .720) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .682) และท่านสามารถทำงานตรงตามกำหนดระยะเวลา ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .714) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	.691
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.62	.635
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	3.62	.901
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคม	4.20	.881
5. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.54	1.092
รวม	3.76	.671

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = .671) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคม ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .881) มากที่สุด รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = .691) ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = .901) ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = .635) และการแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 1.092) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.44	1.264
2. ท่านได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	.664
3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.00	.670
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.12	.627
5. ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	3.54	1.034
รวม	3.77	.583

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = .583) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .627) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .670) ท่านได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .664) ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 1.034) และท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 1.264) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านนโยบาย / แผน และการบริหารงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย	3.26	1.026
2. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้	3.42	.835
3. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.48	.909
4. มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.40	1.050
5. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.70	1.055
รวม	3.45	.862

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย / แผน และการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = .862) หากพิจารณา รายข้อย่อยนั้น พบว่า ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 1.055) มากที่สุด รองลงมา คือ นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = .909) ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = .835) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 1.050) และท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 1.026) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.22	1.075
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม	3.28	1.070
3. ระบบสวัสดิการ เช่น ชุดสูท ชุดกิจกรรม ทักษะศึกษา งานสังสรรค์ และมอบของขวัญปีใหม่ที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.38	1.159
4. สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.64	.749
5. ท่านได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย	3.34	.939
รวม	3.17	.700

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17, S.D. = .700$) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.64, S.D. = .749$) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย ($\bar{x} = 3.34, S.D. = .939$) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.28, S.D. = 1.070$) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{x} = 3.22, S.D. = 1.075$) และระบบสวัสดิการ เช่น ชุดสูท ชุดกิจกรรม ทักษะศึกษา งานสังสรรค์ และมอบของขวัญปีใหม่ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 2.38, S.D. = 1.159$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่	3.56	1.128
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน	4.12	.627
3. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งนี้	4.10	.614
4. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและคนในท้องถิ่น ทำให้ท่านภูมิใจ	3.16	1.184
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้	3.78	.864
รวม	3.74	.740

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = .740) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .627) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งนี้ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = .614) ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = .864) ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 1.128) และมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและคนในท้องถิ่นทำให้ท่านภูมิใจ ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 1.184) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านสถานที่ทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ	2.90	1.074
2. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวก สบายต่อการปฏิบัติงาน	2.52	1.216
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	2.58	1.144
4. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	3.10	1.074
5. สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานของท่าน	3.08	1.243
รวม	2.84	.842

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$, S.D. = .842) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 1.074) มากที่สุด รองลงมา คือ สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานของท่าน ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 1.243) สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 1.074) สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.58$, S.D. = 1.144) และสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวก สบายต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.52$, S.D. = 1.216) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยสรุป

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ	
	\bar{x}	S.D.
1. ด้านลักษณะงาน	3.70	.693
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.14	.621
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.50	.874
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	.543
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.76	.671
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.77	.583
7. ด้านนโยบาย / แผน และการบริหารงาน	3.45	.862
8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.17	.700
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.74	.740
10. ด้านสถานที่ทำงาน	2.84	.842
รวม	3.62	.713

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ด้านนโยบาย / แผน และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และด้านสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยสรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	
	\bar{x}	S.D.
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.28	.809
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม	3.30	.953
3. ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับบุคลากร	3.34	1.118
4. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่	2.92	.966
5. ท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.26	1.046
6. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ	3.34	.872
7. มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.40	.782
8. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน	3.02	.892
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล	3.24	.771
10. ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง	3.46	.706
11. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	3.00	1.010
12. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	3.32	1.019
13. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน	3.86	.948
14. มหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบประชาธิปไตย	3.36	.693
15. ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม	3.54	.885
รวม	3.31	.538

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = .538) หากพิจารณารายข้อย่อยนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่าง

พอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ($\bar{x} = 3.86, S.D. = .948$) มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.54, S.D. = .885$) ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง ($\bar{x} = 3.46, S.D. = .706$) มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.40, S.D. = .782$) มหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบประชาธิปไตย ($\bar{x} = 3.36, S.D. = .693$) ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับบุคลากร ($\bar{x} = 3.34, S.D. = 1.118$) มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ ($\bar{x} = 3.34, S.D. = .872$) เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.32, S.D. = 1.019$) มหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ($\bar{x} = 3.30, S.D. = .953$) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{x} = 3.28, S.D. = .809$) ท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.26, S.D. = 1.046$) การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล ($\bar{x} = 3.24, S.D. = .771$) ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ($\bar{x} = 3.00, S.D. = 1.010$) ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน ($\bar{x} = 3.02, S.D. = .892$) และท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{x} = 2.92, S.D. = .966$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Sample t-test และสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แทน คือ

H_0 : ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ แสดงดังตารางที่ 4.18 – 4.24

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	หญิง	F	Sig.
	\bar{x}	\bar{x}		
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.58	3.78	.003	.956
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.99	4.24	1.415	.240
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	3.57	2.313	.135
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.06	4.23	3.518	.067
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	3.82	.012	.913
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.67	3.83	.006	.940
7. ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.32	3.54	.402	.529
8. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.08	3.23	.008	.928
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	3.77	.987	.325
10. ด้านสถานที่ทำงาน	2.73	2.90	.008	.928
รวม	3.52	3.69	.177	.676

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่า Sig. (2 tailed) มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปได้ว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.642	4	.660	1.422	.242
	ในกลุ่ม	20.987	45	.464		
	รวม	23.539	49			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.480	4	.620	1.701	.167
	ในกลุ่ม	16.403	45	.365		
	รวม	18.883	49			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.837	4	.709	.922	.460
	ในกลุ่ม	34.623	45	.769		
	รวม	37.460	49			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.790	4	.447	1.593	.193
	ในกลุ่ม	12.639	45	.281		
	รวม	14.429	49			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.584	4	.396	.869	.490
	ในกลุ่ม	20.496	45	.455		
	รวม	22.080	49			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.662	4	.915	3.167	.022*
	ในกลุ่ม	13.007	45	.289		
	รวม	16.669	49			
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.607	4	1.152	1.631	.183
	ในกลุ่ม	31.778	45	.706		
	รวม	36.385	49			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.140	4	.535	1.101	.368
	ในกลุ่ม	21.861	45	.486		
	รวม	24.001	49			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.633	4	.408	.730	.576
	ในกลุ่ม	25.171	45	.559		
	รวม	26.803	49			
ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.159	4	.540	.745	.567
	ในกลุ่ม	32.616	45	.725		
	รวม	34.775	49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.242, 0.167, 0.460, 0.193, 0.490, 0.183, 0.368 และ 0.567 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันในรายคูใดบ้าง ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	อายุ 25 - 30 ปี	อายุ 31 - 35 ปี	อายุ 36 - 40 ปี	อายุ 41 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.20	3.32	3.95	3.82	4.00
อายุ 25 - 30 ปี	3.20	-	.775	.064	.140	.093
อายุ 31 - 35 ปี	3.32	.775	-	.003*	.036*	.038*
อายุ 36 - 40 ปี	3.95	.064	.003*	-	.479	.877
อายุ 41 - 45 ปี	3.82	.140	.036*	.479	-	.558
มากกว่า 45 ปี	4.00	.093	.038*	.877	.558	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่ กับกลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี, อายุ 41 - 45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.036 และ 0.038 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 35 ปี ($\bar{x} = 3.32$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี ($\bar{x} = 3.95$), อายุ 41 - 45 ปี ($\bar{x} = 3.82$) และอายุมากกว่า 45 ปี ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี ซึ่งมีค่า Sig. 0.003 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 - 40 ปี ($\bar{x} = 3.95$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี ($\bar{x} = 3.32$)

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 45 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี ซึ่งมีค่า Sig. 0.038 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 45 ปี ($\bar{x} = 3.82$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี ($\bar{x} = 3.32$)

และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี ซึ่งมีค่า Sig. 0.036 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ($\bar{x} = 4.00$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปี ($\bar{x} = 3.32$)



ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.742	3	.581	1.225	.311
	ในกลุ่ม	21.797	46	.474		
	รวม	23.539	49			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.625	3	.542	1.443	.242
	ในกลุ่ม	17.259	46	.375		
	รวม	18.883	49			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.666	3	.555	.714	.549
	ในกลุ่ม	35.794	46	.778		
	รวม	37.460	49			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.921	3	.640	2.355	.084
	ในกลุ่ม	12.508	46	.272		
	รวม	14.429	49			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.431	3	.810	1.897	.143
	ในกลุ่ม	19.649	46	.427		
	รวม	22.080	49			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.087	3	.362	1.070	.371
	ในกลุ่ม	15.582	46	.339		
	รวม	16.669	49			
ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.569	3	.190	.243	.866
	ในกลุ่ม	35.816	46	.779		
	รวม	36.385	49			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.912	3	.304	.606	.615
	ในกลุ่ม	23.089	46	.502		
	รวม	24.001	49			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.056	3	1.019	1.973	.131
	ในกลุ่ม	23.748	46	.516		
	รวม	26.803	49			
ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.218	3	.406	.557	.646
	ในกลุ่ม	33.557	46	.730		
	รวม	34.775	49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.311, 0.242, 0.549, 0.084, 0.143, 0.371, 0.866, 0.615, 0.131 และ 0.646 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายปฏิบัติงานหลัก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	F	Sig.
	\bar{x}	\bar{x}		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.74	3.56	.019	.890
ด้านความรับผิดชอบ	4.14	4.16	1.608	.211
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.63	3.05	4.481	.039*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.20	4.05	.091	.764
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	3.65	1.274	.265
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.86	3.44	2.582	.115
ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	3.58	3.00	2.986	.090
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.23	2.96	.032	.858
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.78	3.60	.617	.436
ด้านสถานที่ทำงาน	2.89	2.64	.051	.822
รวม	3.68	3.41	2.159	.148

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสายปฏิบัติงานหลัก โดยใช้สถิติ Independent Sample t-Test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่า Sig. (2 tailed) มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สรุปได้ว่า สายปฏิบัติงานหลักที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่เมื่อพิจารณาในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสายการปฏิบัติงานหลักต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.611	2	.306	.626	.539
	ในกลุ่ม	22.928	47	.488		
	รวม	23.539	49			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.298	2	1.149	3.256	.047*
	ในกลุ่ม	16.585	47	.353		
	รวม	18.883	49			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.294	2	.147	.186	.831
	ในกลุ่ม	37.166	47	.791		
	รวม	37.460	49			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.970	2	.485	1.693	.195
	ในกลุ่ม	13.459	47	.286		
	รวม	14.429	49			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.926	2	.463	1.029	.365
	ในกลุ่ม	21.154	47	.450		
	รวม	22.080	49			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.743	2	.371	1.096	.343
	ในกลุ่ม	15.926	47	.339		
	รวม	16.669	49			
ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.134	.174	.841
	ในกลุ่ม	36.117	47	.768		
	รวม	36.385	49			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	.096	.909
	ในกลุ่ม	23.904	47	.509		
	รวม	24.001	49			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.490	2	.245	.438	.648
	ในกลุ่ม	26.313	47	.560		
	รวม	26.803	49			
ด้านสถานที่ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.002	2	.501	.697	.503
	ในกลุ่ม	33.773	47	.719		
	รวม	34.775	49			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.539, 0.831, 0.195, 0.365, 0.343, 0.841, 0.909, 0.648 และ 0.503 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาในด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันในรายคูใดบ้าง ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

สายการปฏิบัติงาน	\bar{x}	1 – 3 ปี	4 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
		4.30	3.94	4.37
1 – 3 ปี	4.30	-	.411	.869
4 – 6 ปี	3.94	.411	-	.015*
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	4.37	.869	.015*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้วิธี Least Significant Difference : LSD) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่ กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี ($\bar{x} = 3.94$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.37$)

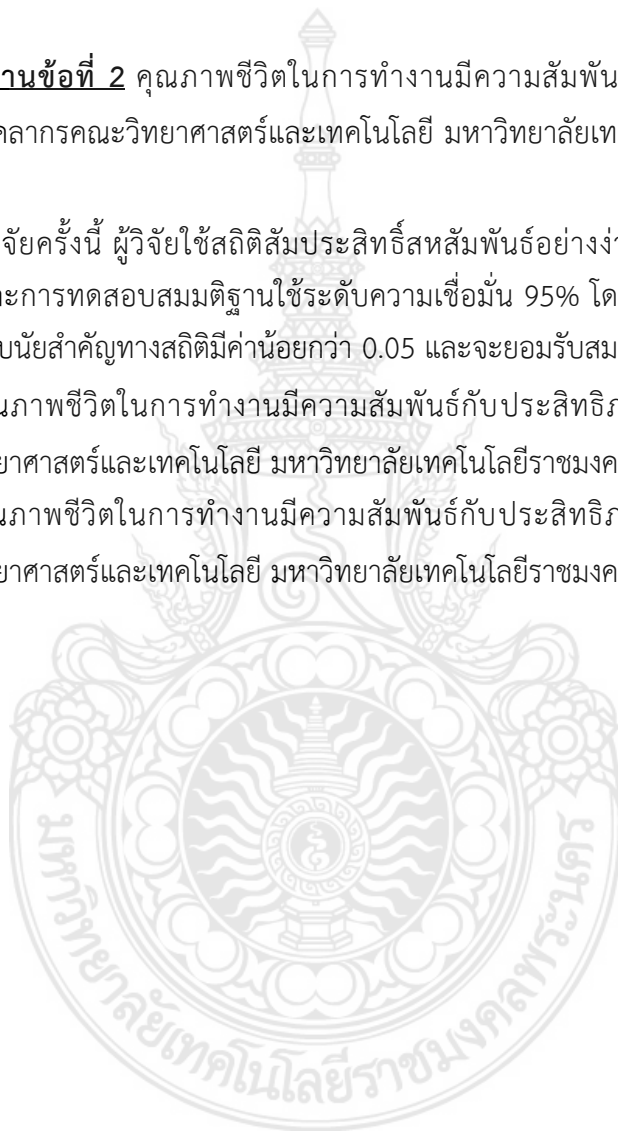
และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างเป็นรายคู่ กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 4.37$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี ($\bar{x} = 3.94$)

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แทน คือ

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครไม่แตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประสิทธิภาพ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลความหมาย
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.714	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	.653	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.746	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.666	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.837	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.782	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน	.655	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.658	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.509	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน
ด้านสถานที่ทำงาน	.772	.000*	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ประสิทธิภาพด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .714 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพด้านความรับผิดชอบมีสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ .653 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1	เพศของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
2	อายุของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	อิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
3	ระดับการศึกษาของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
4	สายการปฏิบัติงานหลักของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	อิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	อิทธิพลต่อประสิทธิภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐานตามตารางที่ 4.26 สรุปได้ว่า ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐานคือ บุคลากรที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน คือ บุคลากรที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สายการปฏิบัติงานหลัก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุป การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากการทดสอบสมมติฐานผลที่ได้มีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ได้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อศึกษาความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้เกิดความประสิทธิภาพสูงขึ้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 กับบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 50 ชุด จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติ t-test วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติค่าทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อยู่ในระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ในสายวิชาการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 4 - 6 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกตามอายุ พบว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกตามสายการปฏิบัติงานหลัก พบว่า สรุปได้ว่า สายการปฏิบัติงานหลักที่แตกต่างกันมีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยจำแนกตาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนโยบาย/แผนและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.8 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.10 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่อยู่ในสายวิชาการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 4 - 6 ปี

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานหลัก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า อายุที่มากกว่า ระดับการศึกษาที่มากกว่า รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่อยู่น้อยกว่า หรือประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ดังนั้น การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านของข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จึงควรจะต้องมีการจัดอบรมในงานของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้มีคุณภาพ เพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ไม่มีงานค้าง และภูมิใจในผลงานที่ทำ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งนับว่าเป็นผลดีอย่างยิ่ง เพราะประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละคนจะแตกต่างกันตามภาระงานที่ตนเองได้รับ และเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถดำเนินการและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานที่ออกมาได้รับความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสนับสนุนและได้รับคำปรึกษาเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสำเร็จในการทำงานจึงควรได้รับการสนับสนุนต่อไป

ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความพึงพอใจในด้านนี้ค่อนข้างต่ำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานยังเพียงพอต่อบุคลากรภายใน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของโสภณา สำราญ และคณะ (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ดังนั้น การจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านของสถานที่ทำงาน จึงควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุง สถานที่ทำงานให้มีความเป็นสัดส่วน มากขึ้น สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการเรียนการสอน การทำงาน ที่จะช่วย ส่งเสริมความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5.2.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครโดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ สรุปรูปเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วง อิสระจากงานในแต่ละวัน ส่วนข้อที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน, มหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความ ยุติธรรม, ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีกับบุคลากร, ท่านพอใจกับ สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่, ท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่, มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการศึกษาเป็นประจำ, มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน, ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน, การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล, ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการ ทำงานของท่านลดลง, มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม, เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน, มหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบ ประชาธิปไตย และท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน บุคลากรมีระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28

2. มหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม บุคลากรมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30

3. ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับบุคลากร บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34
4. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92
5. ท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26
6. ท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26
7. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40
8. มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.02
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24
10. ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46
11. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00
12. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32
13. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86

14. มหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบประชาธิปไตย บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36

15. ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมมีความประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการส่งเสริมความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารจากการวิจัย

1) ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยในด้านความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงเรื่องด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2) ผู้บริหารควรพัฒนาในด้านสถานที่ทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน อำนวยความสะดวกในเรื่องของเครื่องมือเครื่องใช้การเรียนการสอน และการทำงาน ให้พร้อมใช้งานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเมื่ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมใช้งาน จะส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานอื่นภายในองค์กร

2) ควรศึกษาแรงจูงใจในเรื่องของความต้อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงองค์กรเดียว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.
- ขวัญฤทัย นาคดี. (2557). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- จินตนา เขตจำนนต์. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน : มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชไมพร คงโพ. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. การค้นคว้าอิสระ. สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- ณัฐธา กรีหิรัญ. (2550). *“การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ”*. ปริญญาโท. สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2554*. วิจัย. นนทบุรี : วิทยาลัยราชพฤกษ์. ถ่ายเอกสาร.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555*. รายงานวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2555. วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *“คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา”*. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พจมาน เตียววัฒนรัฐติกาล. (2544). *การบริหารและจัดการองค์กรอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณัฐวรรณ ศุภลาภ. (2543). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพมหานคร : การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ : สำนักงาน ก.พ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งนภา ยุทธ. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาการเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร. บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์กรและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร. บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2553). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ. บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2553). *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ* กรุงเทพฯ. ดวงกลม.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

โสภณา สำราญ และคณะ. (2551). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา**.วิจัย. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. ถ่ายเอกสาร

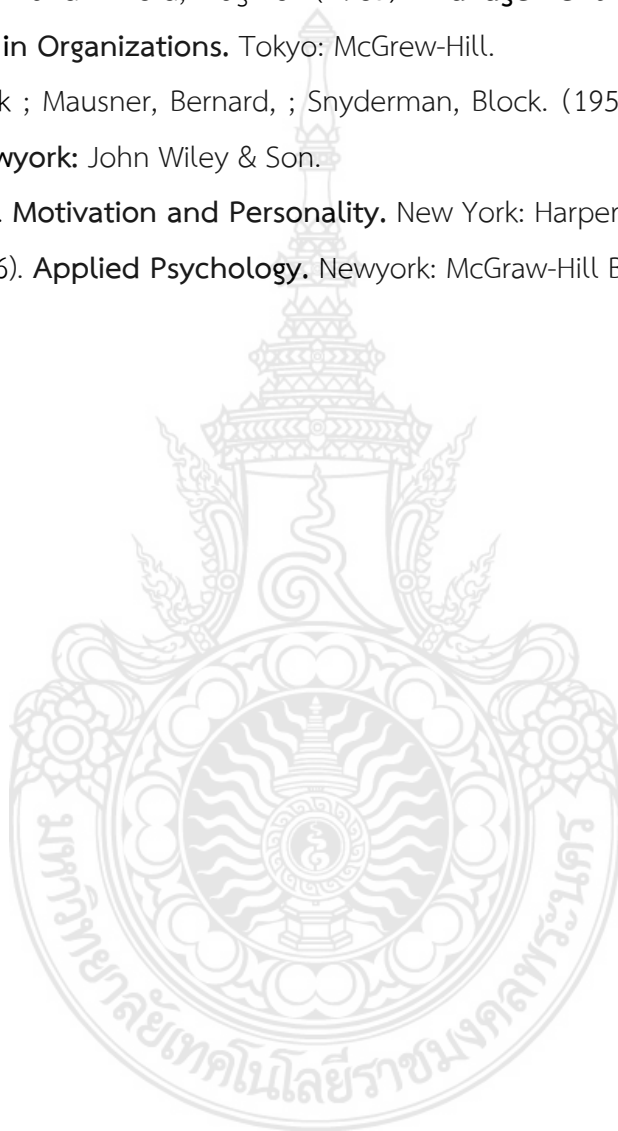
Edwin A. Locke. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rang McNally.

Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). **Management Individual and Group Behavior in Organizations**. Tokyo: McGrew-Hill.

Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; Snyderman, Block. (1959). **The Motivation to work**. Newyork: John Wiley & Son.

Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.

Von Haller B. (1976). **Applied Psychology**. Newyork: McGraw-Hill Book Company.



ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 และระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยวันเวลาทำงาน หลักเกณฑ์การลา และการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550

การลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมติให้นำระเบียบดังกล่าวมาบังคับใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 24 มกราคม 2555 มีผลบังคับใช้วันที่ 25 มกราคม 2555 ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ซึ่งกำหนดการลาไว้ 11 ประเภท คือ

1. การลาป่วย
2. การลาคลอดบุตร
3. การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
4. การลากิจส่วนตัว
5. การลาพักผ่อน
6. การลาอุปสมบทหรือการไปประกอบพิธีฮัจย์
7. การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
8. การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
9. การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
10. การลาติดตามคู่สมรส
11. การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

1) การนับวันลานั้นนับตามปีงบประมาณ

- การนับวันลาให้นับต่อเนื่องกันรวมวันหยุดราชการที่อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ยกเว้นลาป่วย ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน นับเฉพาะวันทำการ

- การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวต่อเนื่องกัน ในปีงบประมาณเดียวกันหรือไม่ก็ตาม นับเป็นหนึ่งครั้ง

- การลาไปช่วยเหลือภริยา ลากิจส่วนตัว (ไม่ใช่ลากิจเลี้ยงดูบุตร) ลาพักผ่อน หากมีราชการจำเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเรียกกลับมาปฏิบัติราชการระหว่างลาได้ และถือว่าให้สิ้นสุดวันลาก่อนวันกลับมาปฏิบัติราชการ แต่ถ้าผู้มีอำนาจเห็นว่าการเดินทางต้องใช้เวลา ให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันเดินทางกลับ

- การลาครึ่งวันเข้าป่วย นับเป็นการลาครึ่งวัน

- การยกเลิกวันลา การลาลิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ

2) การควบคุมการลา

- จัดทำบัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการ

- เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการ

- แบบอื่นตามที่เห็นสมควรได้

3) การลาต้องใช้ใบลาตามแบบที่กำหนด เว้นกรณีเร่งด่วนจำเป็นใช้วิธีการอื่นได้ แต่ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ส่วนราชการอาจนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาประยุกต์ใช้ในการเสนอ อนุญาต และยกเลิกวันลาสำหรับวันลาป่วย ลาพักผ่อน ลากิจส่วนตัว (เว้นลากิจเลี้ยงดูบุตร)

4) การไปต่างประเทศระหว่างการลา หรือวันหยุดราชการ ให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ (ผวจ.) แล้วรายงานให้ปลัดกระทรวงทราบด้วย

5) การขออนุญาตไปต่างประเทศซึ่งอยู่ติดเขตแดนประเทศไทย ผู้ว่าราชการจังหวัดอนุญาตได้ไม่เกิน ๗ วัน นายอำเภอท้องที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศนั้นอนุญาตได้ไม่เกิน 3 วัน

6) ข้าราชการที่ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการเพราะเหตุการณพิเศษ ให้รีบรายงานพฤติการณ์ปัญหาอุปสรรคต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ (ผวจ.) ทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการแล้วไม่ต้องนับเป็นวันลา แต่ถ้าเห็นว่าไม่เป็นเหตุการณพิเศษ ให้ถือวันวันที่ไม่มาเป็นวันลากิจส่วนตัว

ประเภทของการลา

1) การลาป่วย

- เสนอใบลาก่อนหรือในวันที่ลาตก ยกเว้นจำเป็น เสนอวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ
- ในกรณีที่ข้าราชการผู้ขอลามีอาการป่วย จนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ ให้ผู้อื่นลาแทนได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอใบลาโดยเร็ว
- การลาป่วย 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์
- การลาป่วยไม่ถึง 30 วัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรให้เสนอใบรับรองแพทย์ประกอบการลา หรือสั่งให้ไปตรวจร่างกายประกอบการพิจารณาอนุญาตได้

2) การลาคลอดบุตร (ไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์)

- เสนอใบลาก่อนหรือในวันที่ลา ถ้าลงชื่อไม่ได้ให้ผู้อื่นลาแทนได้ เมื่อลงชื่อได้ให้ส่งใบลาโดยเร็ว
- ลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังคลอดก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน
- ลาไปแล้วยังไม่คลอด ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้ ให้นับวันที่หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจ
- การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวการลาประเภทอื่น ให้ถือว่าวันลานั้นสิ้นสุดลง และนับเป็นวันลาคลอดบุตรนับแต่วันลาคลอดบุตร

3) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (ที่ขอด้วยกฎหมาย)

- เสนอใบลาก่อนหรือในวันที่ลา ภายใน 90 วันนับแต่วันที่คลอดบุตร ลาคั้งหนึ่งติดต่อกันไม่เกิน 15 วันทำการ

- ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาได้

4) การลากิจส่วนตัว

- เสนอใบลาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้
- ถ้ามีเหตุจำเป็น เสนอแล้วระบุสาเหตุ แล้วหยุดราชการไปก่อนได้ แต่ต้องรีบชี้แจงโดยเร็ว
- ถ้าไม่สามารถเสนอใบลาได้ ให้ส่งใบลาพร้อมเหตุผลความจำเป็นในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ
- ลากิจส่วนตัวต่อเนื่องจากลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ

5) การลาพักผ่อน

- เสนอใบลาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

- ลาได้ปีงบประมาณละ 10 วันทำการ
- ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือนไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่บรรจุ
- ปีใดที่ไม่ได้ลา หรือลาแต่ไม่ครบ 10 วัน ให้สะสมวันที่ยังไม่ได้ลารวมกับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่รวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วไม่เกิน 20 วันทำการ ถ้ารับราชการไม่น้อยกว่า 10 ปี สะสมไม่เกิน 30 วันทำการ

ปีแรก ลาพักผ่อน 5 วัน เหลือ 5 วัน

ปีที่สอง สิทธิลา 10 วัน สะสม 5 วัน รวม 15 วัน ลาพักผ่อน 4 วัน เหลือ 11 วัน

ปีที่สาม สิทธิลา 10 วัน สะสม 10 วัน (รับราชการไม่ถึง 10 ปี) รวม 20 วัน

สะสม 11 วัน (รับราชการไม่น้อยกว่า 10 ปี) รวม 21 วัน

6) การลาไปอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

- เสนอใบลาก่อนวันอุปสมบทหรือวันเดินทาง ไม่น้อยกว่า 60 วัน ถ้าไม่ทันให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาต

- ต้องอุปสมบทหรือเดินทาง ภายใน 10 วันนับแต่วันเริ่มลา และรายงานตัวภายใน 5 วัน นับแต่วันที่มาศึกษาหรือวันเดินทางกลับถึงประเทศไทย ทั้งนี้ นับรวมอยู่ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตการลา

- ถ้ามีอุปสรรค ยกเลิกวันลาและให้นับวันที่หยุดราชการไปแล้วเป็นลากิจส่วนตัว

7) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- หมายถึงเข้ารับการตรวจเลือก รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือก ภายใน 48 ชั่วโมง

- หมายถึงเข้ารับการเตรียมพล รายงานต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 49 ชม. นับแต่เวลารับหมายเรียก

- รายงานลาแล้วไปเข้ารับการตรวจเลือกโดยไม่ต้องรออนุญาต ผู้บังคับบัญชารายงาน ผวจ.ทราบ

- รายงานตัวกลับเข้ารับราชการภายใน 7 วัน

8) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)

- เสนอใบลาตามลำดับจนถึงอธิบดี เพื่อพิจารณาอนุญาต แล้วรายงานปลัดกระทรวงทราบ

9) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

- เสนอใบลาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อพิจารณาอนุญาต (นับเวลาเต็มเวลาราชการ)

- ลาไม่เกิน 1 ปี รายงานตัวภายใน 15 วันนับแต่วันครบกำหนดเวลา และรายงานผลภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มาปฏิบัติราชการ

10) การลาติดตามคู่สมรส

- เสนอใบลาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาอนุญาต

- ลาได้ไม่เกิน 2 ปี จำเป็นลาต่อได้อีก 2 ปี รวมแล้วต้องไม่เกิน 4 ปี ถ้าเกิน 4 ปีให้ลาออก

11) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

- ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเหตุปฏิบัติหน้าที่ราชการจนทุพพลภาพหรือพิการ

- ลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

- ลาได้ครั้งหนึ่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน 12 เดือน

- ได้รับอันตรายเพราะเหตุอื่นจนทุพพลภาพหรือพิการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (อธิบดี, ผวจ.) เห็นว่า ยังรับราชการได้ สามารถลาไปอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ แต่ไม่เกิน 12 เดือน

- ต้องเป็นหลักสูตที่ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์กรการกุศลอื่นเป็นสาธารณะ สถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการ เป็นผู้จัดหรือร่วมจัด

- เสนอใบลา พร้อมหลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่จะลา เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการเพื่อไปฟื้นฟูได้ (อธิบดี อนุญาตได้ไม่เกิน ๖ เดือน, ปลัดกระทรวง,รมต. ไม่เกิน 12 เดือน)

12) ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต

ผู้ว่าราชการจังหวัด ลาป่วยครั้งหนึ่งไม่เกิน 120 วัน ลากิจส่วนตัวครั้งหนึ่งไม่เกิน 45 วัน ลาคลอดบุตร ลาไปช่วยเหลือภริยาฯ ลาพักผ่อน ลาเข้ารับการศึกษา

พัฒนาการจังหวัด นายอำเภอ ลาป่วยครั้งหนึ่งไม่เกิน 60 วัน ลากิจส่วนตัวครั้งหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ลาคลอดบุตร ลาพักผ่อน

พัฒนาการอำเภอ ลาป่วยครั้งหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ลากิจส่วนตัวครั้งหนึ่งไม่เกิน 15 วัน

ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยวันเวลาทำงาน หลักเกณฑ์การลา และการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550

ด้วยเห็นสมควรกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวันเวลาทำงาน หลักเกณฑ์การลา และการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครขึ้น เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (2) ข้อ 25 ข้อ 28 และข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2550 จึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ว่าด้วยวันเวลาทำงาน หลักเกณฑ์การลา และการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาประกาศ มติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

“เข้ารับการตรวจเลือก” หมายความว่า เข้ารับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการเป็นทหารกองประจำการ

“เข้ารับการเตรียมพล” หมายความว่า เข้ารับการระดมพล เข้ารับการตรวจสอบพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ 5 ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้

หมวดที่ 1

บททั่วไป

ข้อ 6 กำหนดวันเวลาทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 น. ถึง 16.30 น. หยุดพักกลางวันเวลา 12.00 ถึง 13.00 น.

วันหยุดประจำสัปดาห์ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ หยุดงานเต็มวันทั้ง 2 วัน

วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการ

หน่วยงานใดจะกำหนดวันเวลาทำงานนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นให้กระทำได้ แต่เมื่อคำนวณเวลาทำงานรวมกันในสัปดาห์หนึ่ง ๆ แล้วต้องเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนเวลาทำงานรวมในสัปดาห์หนึ่ง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

ข้อ 7 ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต และอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาแต่ละประเภทสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบนี้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามระเบียบนี้ไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ และมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนไม่อาจรอขออนุญาตจากผู้มีอำนาจได้ ให้ผู้ลาเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาชั้นเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณา และเมื่ออนุญาตแล้วให้แจ้งผู้มีอำนาจตามระเบียบทราบด้วย

ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาคะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใด เป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาตแทนกันได้

ข้อ 8 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานอื่นใดของทางราชการ หากประสงค์จะลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ในช่วงเวลาที่ไปช่วยปฏิบัติงาน ให้เสนอขออนุญาตลาต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วยปฏิบัติงาน แล้วให้หน่วยงานนั้นรายงานจำนวนวันลาให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ลานั้นทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

การลาประเภทอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในวรรคหนึ่ง ให้เสนอขออนุญาตลาต่อหน่วยงานเจ้าสังกัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับการลาประเภทนั้น

ข้อ 9 การนับวันลาตามระเบียบนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตการลา และคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดงานที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การนับเพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลาสำหรับวันลาป่วย วันลาปฏิบัติงานส่วนตัว และวันลาพักผ่อนให้นับเฉพาะวันทำการ การลาป่วยหรือการลากิจส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตามให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ถูกเรียกกลับมาปฏิบัติงานระหว่างลา ให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันก่อนวันเดินทางกลับ และวันปฏิบัติงานเริ่มต้นตั้งแต่วันออกเดินทางกลับเป็นต้นไป

การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ

พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดงานให้เสนอขอถอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนวันลานั้น

ข้อ 10 เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้หน่วยงานจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัด โดยมีสาระสำคัญตามตัวอย่างท้ายระเบียบนี้ หรือจะใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติงานแทนก็ได้

ในกรณีจำเป็น หัวหน้าหน่วยงานจะกำหนดวิธีลงเวลาปฏิบัติงานหรือวิธีควบคุมวิธีควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมีหลักฐานให้สามารถตรวจสอบวัน เวลาการปฏิบัติงานได้ด้วย

ข้อ 11 การลาให้ใช้ใบลาตามแบบท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือรีบด่วนจะใช้ใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วนตามแบบหรือจะลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

ข้อ 12 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศระหว่างการลาตามระเบียบนี้ หรือในระหว่างวันหยุดงาน ให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดี

ข้อ 13 พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้อันเนื่องมาจากเหตุการณ์พิเศษซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลทั่วไปในท้องถิ่น หรือเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้นกับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นและมีได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเอง โดยเหตุการณ์พิเศษดังกล่าวร้ายแรงจนเป็นเหตุขัดขวางทำให้ไม่สามารถมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ดังตามปกติ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นรับรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้มาปฏิบัติงานไม่ได้ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดีทันทีในวันแรกที่สามารถมาปฏิบัติงานได้

ในกรณีที่อธิการบดีเห็นว่ากรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมาปฏิบัติงานไม่ได้ เป็นเพราะเหตุการณ์พิเศษตามวรรคหนึ่งจริง ให้สั่งให้การหยุดงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้อันเนื่องมาจากเหตุการณ์พิเศษดังกล่าว

ในกรณีที่อธิการบดีเห็นว่าการทำงานที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานยังไม่สมควรถือพฤติการณ์พิเศษตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นไม่มาปฏิบัติงานเป็นวันลาจิสส่วนตัว

หมวดที่ 2

ประเภทการลาและการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลา

ข้อ 14 การลาของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามข้อ 29 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549

ส่วนที่ 1

การลาป่วย

ข้อ 15 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานก็ได้

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาป่วยตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควรผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งให้ใช้ใบรับรองแพทย์ซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้

การลาป่วยไม่ถึงสามสิบวัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ตามวรรคสามประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ข้อ 16 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนในปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวันทำการ แต่ถ้ออธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นสมควรจะให้ค่าตอบแทนอีกก็ได้ แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

ส่วนที่ 2

การลาคลอดบุตร

ข้อ 17 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้ว แต่ไม่ได้ลาคลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้ที่อำนาจอนุญาต อนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดปฏิบัติงานไปแล้วเป็นวันลาจิสส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่า การลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่เริ่มวันลาคลอดบุตร

ข้อ 18 การลาคลอดบุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้เป็นเวลาไม่เกินสี่สัปดาห์ และได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

ส่วนที่ 3

การลาจิส่วนตัว

ข้อ 19 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาจิส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้ว หยุดงานไปก่อนก็ได้แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

ข้อ 20 ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาจิส่วนตัว เว้นแต่กรณีการลาจิส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ตามข้อ 21 ซึ่งได้หยุดงานไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ 21 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 17 แล้ว หากประสงค์จะลาจิส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหกสัปดาห์โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

ข้อ 22 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาจิส่วนตัวโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีละไม่เกินสี่สัปดาห์ทำการ กรณีเริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรก ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกินสี่สัปดาห์ทำการ

ส่วนที่ 4

การลาพักผ่อน

ข้อ 23 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้สัปดาห์ทำการ เว้นแต่เป็นผู้อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 24 ถ้าปีใดพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบสัปดาห์ทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ทำการ

สำหรับผู้ที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกินสามสัปดาห์ทำการ

ข้อ 25 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติงานได้

ข้อ 26 การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายแก่งานราชการ

ข้อ 27 ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาพักผ่อนประจำปีได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกินระยะเวลาตามสิทธิวันลาที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 5

การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

ข้อ 28 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์

ในกรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจจะเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่ง ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา และให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

ข้อ 29 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามข้อ 28 แล้วจะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ภายในสัปดาห์นับตั้งแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายในห้าวันนับตั้งแต่วันที่ลาศึกษาหรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และได้หยุดงานไปแล้ว หากปรากฏว่ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามที่ขอไว้ เมื่อได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต พิจารณาหรืออนุญาตให้ถอนวันลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลาปฏิบัติงาน

ข้อ 30 ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย หากประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะแล้วแต่กรณี ให้ลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ส่วนที่ 6

การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ 31 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่าสี่สิบแปดชั่วโมง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายในสี่สิบแปดชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้น โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานลาไปตามลำดับจนถึงอธิการบดี

ข้อ 32 เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับทหารเตรียมพลแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็น อธิการบดีอาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ 33 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลให้ได้รับค่าตอบแทนในระหว่างนั้นได้ แต่ถ้าพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ไม่รายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวันให้ส่งจ่ายค่าตอบแทนหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะให้จ่ายค่าตอบแทนระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินสิบห้าวัน

ส่วนที่ 7

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ข้อ 34 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ 35 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรมภายในประเทศ ให้ได้รับค่าตอบแทนในระหว่างลาไม่เกินระยะเวลาตามที่กำหนดในหลักสูตรหรือโครงการ

ข้อ 36 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อต่างประเทศ ให้ได้รับค่าตอบแทนในระหว่างลา ดังนี้

- (1) ระดับปริญญาโท ให้ได้รับค่าตอบแทนในระหว่างลาไม่เกินสองปี
- (2) ระดับปริญญาเอก ให้ได้รับค่าตอบแทนในระหว่างไม่เกินสี่ปี
- (3) ระดับปริญญาโท – เอก ให้ได้รับค่าตอบแทนในระหว่างลาไม่เกินห้าปี

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลาเห็นสมควรให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาไปศึกษาเกินระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้อีกไม่เกินหกเดือน

ข้อ 37 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฝึกอบรมหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตการลา

บทเฉพาะกาล

ข้อ 38 ให้นำความในหมวดที่ 2 ส่วนที่ 7 มาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างการลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติคำต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

“มาตรฐานการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพ ที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการ ส่งเสริมและการกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา

“ผู้สอน” หมายความว่า ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาต่าง ๆ

“ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

“คณาจารย์” หมายความว่า บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยใน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารการศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอก สถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้ง ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียน การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

นอกจากนี้ใน ส่วนที่ 3 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 43 ยังระบุว่าการ บริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการ บริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนคณะกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การ เลือกระงับกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่ กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนใน ด้านการศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครคำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนางานบริหารบุคลากรของคณะฯ ต่อไป จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพร้อมเสนอแนะแนวทางในส่วนที่ควรปรับปรุงต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ
 - () 1. ต่ำกว่า 25 ปี () 2. 25 – 30 ปี
 - () 3. 31 – 35 ปี () 4. 36 - 40 ปี
 - () 5. 41 - 45 ปี () 6. มากกว่า 45 ปี
3. ระดับการศึกษา
 - () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
 - () 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก
4. สายการปฏิบัติงานหลัก
 - () 1. สายวิชาการ () 2. สายสนับสนุน
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () 1. น้อยกว่า 1 ปี () 2. 1 – 3 ปี
 - () 3. 4 – 6 ปี () 4. มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย

(✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจแปลกใหม่และท้าทาย					
2. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ					
3. ปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงความรู้ความสามารถของท่าน					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัด					
3. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ					
4. ท่านรู้สึกยินดีทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ					
5. ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
1. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม					
2. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น					
3. มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
4. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้					
5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่มีงานค้าง					
3. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
5. ท่านสามารถทำงานตรงตามกำหนดระยะเวลา					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคม					
5. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
2. ท่านได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านนโยบาย / แผน และการบริหารงาน					
1. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย					
2. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้					
3. นโยบายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					
4. มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง					
5. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ และเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
3. ระบบสวัสดิการ เช่น ชุดสูท ชุดกิจกรรม ทัศนศึกษา งานสังสรรค์ และมอบของขวัญปีใหม่ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
4. สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม					
5. ท่านได้รับการดูแลส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่					
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน					
3. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งนี้					
4. มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและคนในท้องถิ่นทำให้ท่านภูมิใจ					
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้					
ด้านสถานที่ทำงาน					
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีการถ่ายเทอากาศ					
2. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวก สบายต่อการปฏิบัติงาน					
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
4. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ					
5. สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานของท่าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2. มหาวิทยาลัยมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม					
3. ท่านพอใจที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีกับบุคลากร					
4. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่					
5. ท่านได้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
6. มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ					
7. มีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
8. ท่านพอใจกับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน					
9. การปฏิบัติต่อบุคลากรโดยมากเป็นไปโดยชอบและมีเหตุผล					
10. ระบบพรรคพวกทำให้ความมั่นคงในการทำงานของท่านลดลง					
11. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรร้องทุกข์ได้เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม					
12. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
13. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน					
14. มหาวิทยาลัยมีการบริหารแบบประชาธิปไตย					
15. ท่านมีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงานที่เหมาะสม					

ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-นามสกุล นาย คณวุฒิ อินทร์แก้ว

1. ประวัติส่วนตัว

วัน/เดือน/ปีเกิด 26/ 08/ 2527

สถานที่ติดต่อ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
1381 ถ.ประชาราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ
โทรศัพท์ 02 836 3015
โทรศัพท์(มือถือ) 087 223 4459
อีเมลล์ kanawut.i@rmutp.ac.th

2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. ที่จบ	คุณวุฒิ	สถานศึกษา	สาขาวิชา
2559	D.ENG	Kyushu University	Urban and Environmental Engineering
2553	วท.ม.	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	สหสาขาวิชา วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม
2550	วท.บ.	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ชีววิทยา

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

1. ผู้ช่วยคณบดี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-นามสกุล นางสาวศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์

1. ประวัติส่วนตัว

วัน/เดือน/ปีเกิด 19/03/2530

สถานที่ติดต่อ งานพัสดุ ฝ่ายบริหาร
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถ.พิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0 2665 3555 ต่อ 1034

โทรศัพท์(มือถือ) 063 229 4249

อีเมลล์ supawan.k@rmutp.ac.th

2. ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. ที่จบ	คุณวุฒิ	สถานศึกษา	สาขาวิชา
2552	บธ.บ.	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

1. นักวิชาการพัสดุ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร