ความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ณิชากมล ศรีอาราม*
สีดา สอนศรี**
วสันต์ เหลืองประภัสร์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้นี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีความพอใจในงานมากน้อยเพียงใด เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบูรณาการโดยใช้ทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประจำปี 2556 จำนวน 188 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยแบ่งตามสายงาน 7 ประเภท ประเภทละ 3 คน รวมเป็น 21 คน และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ 1) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี 2) ข้อมูลเชิงสถิติของการลางานและการลาออก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดส่วนใหญ่มีความพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ 3. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้ คือ มหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนการปรับตำแหน่งที่ชัดเจน มหาวิทยาลัยควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ มหาวิทยาลัยควรมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่างๆ ให้ทุกคนได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

คำสำคัญ : ความพอใจในงาน/ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

* *นิสิตปริญญาโท, สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*
** *รองศาสตราจารย์, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก*
*** *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม*

Job Satisfaction of Personnel in Roi Et Rajabhat University

Nichakamon Sriaram*

Srida Sonsri**

Wasan Lueangprapat***

Abstract

The purposes of this thesis are to study job satisfaction and factors in job satisfaction and to make suggestions for promoting job satisfaction. This are used to analyses data mixed-method research of quantitative and qualitative methodologies. The subjects of the research are 188 personnel working at Roi Et Rajabhat University in 2013. This sample size is determined with the *sample size determination table* by Krejcic and Morgan. The data is collected through 21 sampled staff from 7 types of routines (3 staff each) and related documents which composed of : 1) results of *personnel assessment* and 2) record of *leave of absence and resignation*. The statistical methods for data analysis comprise *frequency distributions*, *percentage*, *mean*, and *standard deviation*. The findings revealed as follows: 1. The personnel of Roi Et Rajabhat University have a "High" level of job satisfaction in general. 2. The main factors which playe a role in the personnel's job satisfaction included *work success, job descriptions, interpersonal relationships, respect from others, job security, and job responsibilities.* 3. it is suggested that universities should make a clear plan of staff promotion, assign right responsibilities to all positions, hold meetings to declare policies, goals, and plans on a regular basis, provide sufficient office supplies and teaching aids as well as fringe benefits which equally cover the whole staff.

Keywords: Job Satisfaction/ Roi Et Rajabhat University

* *Master of Public Administration (M.P.A), Major Public Policy College of Politics and Governance Mahasarakham University*

** *Assoc. Prof., College of Politics and Governance Mahasarakham University, Advisor*

*** *Asst.Prof.Dr., Faculty of Political Science Thammasat University, Co-Advisor*

ความเป็นมาของการวิจัย

ทฤษฎีการบริหารแล้วคือหลักการที่เรียกว่า 4 M อันประกอบไปด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "คน" ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ (อุทัย หิรัญโต. 2547 : 1) ดังนั้นองค์การใดถ้ามีบุคลากรที่มีวุฒิสามารถ (Talent people) แล้ว องค์การก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ การที่บุคลากรจะทุ่มเทปฏิบัติงานให้ได้ผลหรือประสิทธิภาพสูงสุดนั้น มีปัจจัยหลายด้านด้วยกัน กล่าวคือ เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แรงจูงใจที่กล่าวถึงนี้หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น นอกจากนี้ การจูงใจยังเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น รวมทั้งยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งความสุข (Happy work place) หรืออาจกล่าวทำนองที่ว่า งานได้ผล คนเป็นสุข ภายใต้การขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจนั่นเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (สำนักงานอธิการบดี. 2556 : 5-6) บริหารงานภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า "Q-GREEN University มหาวิทยาลัยแห่งคุณภาพและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีความร่มธรรม ร่มรื่น ร่มเย็น" โดยมุ่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสภาพแวดล้อม และ ภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือและบริการองค์ความรู้สู่สังคมระดับท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียนและสากล จากสถิติการการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดย้อนหลังระหว่างปี 2554 – 2556 จำนวน 168 คน โดยเหตุผลของการขอลาออกส่วนใหญ่ระบุว่าได้งานใหม่และสอบบรรจุข้าราชการได้ และสถิติการลางานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2556 จำนวน 166 คน โดยแบ่งเป็น 1) ลาป่วย จำนวน 144 คน และ 2) ลากิจ จำนวน 22 คน จากสถิติการลาออกจากงาน และสถิติการลางานของบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี การขาดงานและการลางานขององค์การก็จะมีค่อนข้างน้อย แต่ในทางกลับกันหากองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างต่ำ การขาดงานและการลางานขององค์การ ก็จะมีมาก ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามระดับอุดมศึกษา ประจำปี 2554 คณะกรรมการตรวจ

ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาว่า มหาวิทยาลัยควรกำหนดระบบการจ้างบุคลากรให้มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ การสร้างขวัญกำลังใจ เป็นต้น ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับบันทึกการตรวจเยี่ยมภาคสนามโดยการสัมภาษณ์บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ต้องการให้จัดสวัสดิการให้เพียงพอกับบุคลากร และต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง (รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามระดับอุดมศึกษา ประจำปี 2554. 2554: 59-60) จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการจูงใจที่ยังไม่มากพอต่อความต้องการของบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานๆ อันจะก่อให้เกิดความพอใจในงานของบุคลากร และเกิดสัมฤทธิผลของงาน ตลอดจนการบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชนท้องถิ่นต่อไป ผลการวิจัยครั้งนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ยกระดับ และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์การเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจ เพื่อสร้างความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีความพอใจในงานมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเอากรอบทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และไซเดอร์แมน (Herzberg Mausner & Snyderman. 1959 : 113 - 119) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่

ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบ ของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบูรณาการโดยใช้ทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประจำปี 2556 จำนวน 188 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcic และ Morgan และทำการเลือกสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 1. การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยแบ่งตามสายงาน 7 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสอน 3) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 4) พนักงานราชการ 5) พนักงานตามสัญญาสายสอน 6) พนักงานตามสัญญาสายสนับสนุน 7) พนักงานตามสัญญา (สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ) ประเภทละ 3 คน รวมเป็น 21 คน การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ 1) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี 2. ข้อมูลเชิงสถิติของการลางานและการลาออก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นโดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัย ค้ำจุน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ ได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นโดยแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน โดยให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตอบแบบสัมภาษณ์ตามข้อเท็จจริง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ผู้รับการสัมภาษณ์สามารถตอบได้ระบุตามสภาพข้อเท็จจริงอย่างอิสระ โดยกำหนดแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมทั้ง 10 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของการตอบแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 85)

ระดับความพอใจในงาน	คะแนนที่ให้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายความว่า มีความพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.00 หมายความว่า มีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.00 หมายความว่า มีความพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด วิเคราะห์โดยนำมาจัดกลุ่มแจกแจงความถี่

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและกรอบแนวคิดของการวิจัย การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลในเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 53.19 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 48.41 ประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยสายสอน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.77

2. ความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดโดยรวม พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดส่วนใหญ่ มีความพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) รายด้าน 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.87) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (= 3.84) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ = 3.82) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.71) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (= 3.67) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.62) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (= 3.49) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.45) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.30) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 2.82) (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตาราง 1 ความพอใจในงานโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดโดยรวม

ความพอใจในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพอใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.87	0.44	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	0.46	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.42	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.50	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.45	0.63	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.49	0.55	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.82	0.55	มาก
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.82	0.57	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.67	0.60	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	0.61	ปานกลาง
โดยรวม	**3.56**	**0.34**	**มาก**

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดส่วนใหญ่ มีความพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) รายด้าน 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.87) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.84) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\overline{X}$ = 3.82) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.71) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) ด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.62) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 3.49) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 3.45) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.30) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 2.82) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากร ดังนี้ บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ บุคลากรผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี บุคลากรได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ช่วยเสนอแนะความเห็นในการทำงานในด้านที่บุคลากรรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธราวรรณ พลหาญ (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ข้าราชการสาย ก และข้าราชการ ข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายได้ 4 ด้าน อยู่ในระดับมากและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการสาย ค มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายได้ 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553. : 51-52) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เพราะได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ประกอบกับบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างอบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นพี่เป็นน้องกัน เพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่มีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกันรวมทั้งมีวิถีการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ราบรื่น รวมทั้งผู้บังคับบัญชามีความสนใจในการปฏิบัติงาน คอยชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

2. จากการวิจัยพบว่า จากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ มีปัจจัยที่เป็นความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างอบอุ่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้ช่วยเสนอแนะความเห็นในการทำงานในด้านที่บุคลากรรับผิดชอบ รวมทั้งตำแหน่งที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีความสำคัญกับหน่วยงาน เพราะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานของหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยสรุปการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ รายได้/ค่าตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และพนักงานที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาชีพ และรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความคาดหวัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553. : 51-52) พบว่า แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน

แต่ทั้งนี้จากการผลศึกษาเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ในด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเห็นได้จากสถิติการการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดย้อนหลังระหว่างปี 2554 – 2556 จำนวน 168 คน โดยเหตุผลของการขอลาออกส่วนใหญ่ระบุว่าได้งานใหม่และสอบบรรจุข้าราชการได้ และสถิติการลางานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2556 จำนวน 166 คน โดยแบ่งเป็น 1) ลาป่วย จำนวน 144 คน และ 2) ลากิจ จำนวน 22 คน จากสถิติการลาออกจากงานแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ลาออกไปนั้นได้ที่ทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่า โดยเห็นได้ว่าบุคลากรที่ลาออกส่วนใหญ่ระบุว่าสอบบรรจุข้าราชการได้ หรือได้ที่ทำงานใหม่ เป็นต้น สถิติการลางานของบุคลากรถือเป็นส่วนหนึ่งของการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากองค์การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี การขาดงานและการลางานขององค์การก็จะมีค่อนข้างน้อย แต่ในทางกลับกันหากองค์การ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างต่ำ การขาดงานและการลางานขององค์การก็จะมีมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สัมมา รธนิธย์ (2553 : 151) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญ และหาแนวทางเสริมสร้างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วเขาย่อมตระหนักถึงความสำคัญขององค์การ รักในงานที่ทำ และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์การ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังจะช่วยลดปัญหาการขาดงาน และหยุดงานภายในองค์การได้ เนื่องจากบุคลากรได้รับความพึงพอใจในแรงจูงใจที่องค์การจัดสรรให้ รวมทั้งในด้านความรับผิดชอบ โดยเห็นได้จากรายงานภาระงานที่รับผิดชอบของบุคลากรในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสอนมีภาระงานสอนที่ค่อนข้างมาก นอกจากจะต้องวางแผนการสอนและสอนในชั้นเรียน ยังต้องทำงานวิจัยและให้บริการวิชาการ ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการหรือพัฒนาตัวเองเพื่อศึกษาหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง ประกอบกับอาจารย์ต้องทำงานธุรการ และภาระงานที่มากเกินไปทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนได้ทัน 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีภาระงานที่มากเกินไป เพราะนอกจากภารกิจหลักแล้วยังต้องรับผิดชอบภาระงานรองซึ่งมีปริมาณที่มากส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา เพราะภาระงานเกินจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ทำให้งานล้นคน ทำให้ไม่มีโอกาสในการลาศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความพอใจน้อยในแต่ละด้าน ควรนำข้อมูลมาปรับปรุงความพอใจในงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับมาก ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนการปรับตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงของแต่ละตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ และควรทำสัญญาจ้าง ที่มั่นคง เพื่อเป็นหลักประกันความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

1.2 ด้านความรับผิดชอบ มหาวิทยาลัยควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ เช่น ควรให้อาจารย์ทำงานธุรการน้อยลง เพื่อจะได้มีเวลาในการวางแผนการสอน และทำผลงานทางวิชาการ หรือพัฒนาตัวเองเพื่อศึกษาหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง รวมทั้งจะต้องมีการทำการสำรวจภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนว่ามีมากเกินไปหรือไม่ เพื่อแก้ปัญหางานล้นคนสิ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เสร็จตามกำหนดเวลา เพราะภาระงานเกินจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่

1.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายเป้าหมายและแผนงานต่างๆ ให้ทุกคนได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ อันจะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์รวมถึงบุคลากรด้วย รวมทั้งหน่วยงานควรมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสม เพื่อสะดวกในการสืบค้นและอ้างอิงในการดำเนินงานในด้านต่างๆ

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน สื่อการสอน ให้เพียงพอกับความต้องการและให้มีความทันสมัยกว่าที่เป็นอยู่ รวมทั้งควรสร้างบริเวณสถานที่จอดรถเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการ เพราะบุคลากรมีจำนวนมากขึ้น อัตราการใช้รถก็สูงขึ้น

1.5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงทุกคนอย่างเท่าเทียมกันบุคลากรทุกคนไม่จำกัดสิทธิ์เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

2.2 ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบความพอใจในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บรรณานุกรม

ธราวรรณ พลหาญ. (2543). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพรรณ ละอองนวล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (2554). **รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามระดับอุดมศึกษา ประจำปี2554.** กาฬสินธุ์ : กาฬสินธุ์การพิมพ์.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี.** กาญจนบุรี : คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี.

สัมมา รธนิธย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานอธิการบดี. (2556). **วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ พ.ศ.2556-พ.ศ.2560.** กาฬสินธุ์ : กาฬสินธุ์การพิมพ์.

อุทัย หิรัญโต. (2547). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.