

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Satisfaction Work of Faculty of Agriculture's Officers , Princess of Naradhiwas University

กนก เชาวภาษี วท.ม. (Kanok Chaovapasee, M.S.)[1]
มงคล วชิรอำไพ ทษ.บ. (Mongkol Wachilaumpai, B.Sc.)[1]
วาณี ชัยวัฒนสิน Ph.D. (Wanee Chaiwattanasin, Ph.D.)[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรใน 6 มิติ คือ มิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนงานโครงการด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) ศึกษาแนวทางเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และ 3) สร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตให้เป็นที่ยอมรับ มีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 22 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.997 วิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว นับถือศาสนาพุทธ เพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 28 - 37 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์อยู่ในระดับมาก มี 2 มิติ คือ มิติการบริหารงาน และมิติสังคม ในระดับปานกลาง มี 3 มิติ คือ มิติกายภาพ มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติส่วนบุคคล ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อยมี 1 มิติ คือ มิติเศรษฐกิจ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากร คณะเกษตรศาสตร์

---

[1] อาจารย์ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

[2] รองศาสตราจารย์ คณะเกษตร กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Abstract

This study aimed 1) to study the satisfaction of Faculty of Agriculture's officers, Princess of Naradhiwas University in six dimensions; physical dimensions, dimension of the administration, dimension of human resource management, dimension of personal, social dimension and economic dimension, this is to gain any suggestions which can be used for the project's enhancing the quality of working life and the balance between life and work, 2) to study the methods of providing the opportunity to develop quality of personnel working life, Faculty of Agriculture, Princess of Naradhiwas University, and 3) to create the standardize quality of life that can be acceptable suitable and led to a widespread practice. The samples of the study were 22 people of Faculty of Agriculture. The data were collected by using questionnaires; reliability of the questionnaires was 0.997. The data were analyzed by using percentage, maximum and minimum average and standard deviation. The result showed that the samples were employees, Buddhist,single, age between 28-37 years old, and their education were lower than bachelor's degree. They were not any academic position and their salary were less than 10,000 baht per month. Their satisfaction at work Faculty of Agriculture, Princess of Naradhiwas University were in a good level within 2 dimensions (administration and social dimension), while 3 dimensions were in a moderate (physical dimension, human resource management dimension and human dimension) and followed by economy dimension was in a low level.

Keywords : Work Satisfaction, Personnel, Faculty of Agriculture

บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ มีผลให้บริบทการพัฒนาองค์กรคณะเกษตรศาสตร์เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีปัจจัยและตัวแปรในการทำงานต่าง ๆ มากมาย บุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์จึงประสบปัญหาความยุ่งยากในการทำงานมากขึ้น เกิดความอ่อนล้าในการทำงาน และมีผลต่อสภาพจิตใจในที่สุด โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของตนที่ได้รับการตอบสนองมีมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมากก็จะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมาก หากได้รับการตอบสนองน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลง

จากแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ของภาครัฐที่ได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยได้กำหนดขอบเขต แบบแผน และวิธีปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามมาตราที่ 9 และมาตราที่ 46-47 ซึ่งสอดคล้องกับ หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) ของสำนักงานการพัฒนาระบบราชการ (กพร.)

ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน เพื่อทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนที่จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน (สำนักงานการพัฒนาระบบราชการ, 2550)

ปัจจุบันการบริหารภาครัฐได้ก้าวสู่การบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนชน คือการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ โดยพิจารณาถึงกลุ่มเป้าหมาย เวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม ซึ่งจะเชื่อมโยงเข้ามาสู่แนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยนำความต้องการของประชาชนมาเป็นหลัก ให้ผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดยุทธศาสตร์ จัดสรรทรัพยากร แก้ปัญหา กำกับผลงาน ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม และผลักดันยุทธศาสตร์สู่ผู้บริหารระดับกลางเพื่อแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ บริหารงานราชการ กำกับดูแลผลงาน รวมทั้งพัฒนาองค์กรและงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติส่วนหน้า เป็นการยกระดับแรงงานที่มีความรู้เป็นทุนเดิม (Knowledge Workers) ที่ให้บริการสาธารณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย โดยสำนักงานพัฒนาระบบราชการได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐไว้ 7 หมวดด้วยกัน อันได้แก่ 1) การนำองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กรให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล รวมถึงต้องมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และมีข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการบริการ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และการใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลที่เหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบแรงจูงใจและความผาสุกของบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ เป็นเรื่องของการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบงาน การลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินงาน วิธีการนำเสนอเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะเกษตรศาสตร์ (สำนักงานการพัฒนาระบบราชการ, 2550)

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีการวางแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ จึงได้เล็งเห็นประโยชน์ของหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และคุณภาพการจัดการภาครัฐ แต่เนื่องจากคณะเกษตรศาสตร์ไม่มีข้อมูลพื้นฐานความต้องการของบุคลากร เพื่อใช้ในการวางแผนในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อมุ่งเน้นวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และคุณภาพการจัดการภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรใน 6 มิติ คือ มิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนงานโครงการด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ศึกษาแนวทางเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

3. สร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตให้เป็นที่ยอมรับ มีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ จำนวน 22 คน ประกอบด้วย อาจารย์จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่จำนวน 5 คน และคนงานจำนวน 9 คน แบ่งเป็นเพศชาย 15 คน และเพศหญิง 7 คน

สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ และทดสอบเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามทั้งชนิดปลายเปิดและปลายปิด สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎี และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ตามแนวทางของ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.ป.) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ความพึงใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

2. การสร้างเครื่องมือ และการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างโดยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ความหมาย ทฤษฎี และแนวคิดความพึงพอใจเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส จำนวน 10 ชุด แล้วไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ในหัวข้อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coffi-cient) ของครอนบาค (Cronbach) ตามวิธีของ ขจรวิทย์ วัฒนุวรรณ (2548) หาความเชื่อมั่นแล้วปรับปรุงแก้ไขให้ความเชื่อมั่นสูงขึ้น โดยปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามหรือตัดบางข้อทิ้งและนำไปหาค่าความเชื่อมั่นใหม่ ปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.997

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจถึงวัตถุประสงค์การวิจัยพร้อมทั้งอธิบาย แล้วสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล จำนวน 22 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่แล้วเสร็จมาตรวจความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1. แปลผลข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 1, 2, 3, 4 และ 5 โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

น้อยที่สุด	=	1
น้อย	=	2
ปานกลาง	=	3
มาก	=	4
มากที่สุด	=	5

ดังนั้น การแปลความหมายตามค่าคะแนนเฉลี่ยใช้ค่าพิสัยเป็นเกณฑ์วัด โดยความกว้างของช่วงข้อมูลของแต่ละระดับมีค่าเท่ากับ 0.80 กล่าวคือ

1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1 เมษายน ถึง 30 กันยายน 2553

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของบุคคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ เพศ ตำแหน่งวิชาการ ระดับการศึกษา เงินเดือน ศาสนา อายุ และสภาพการสมรส พบว่า บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด (ร้อยละ 54.55) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 68.18) ไม่มีตำแหน่งวิชาการ (ร้อยละ 100) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 40.91) ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 54.55) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 86.37) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 28 - 37 ปี (ร้อยละ 54.55) และอยู่ในสถานะโสด (ร้อยละ 54.55) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน หรือร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
ข้าราชการ สายสอนและวิจัย ระดับ 1-5	2	9.09
ข้าราชการ สายสอนและวิจัย ระดับ 6-7	2	9.09
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสอนและวิจัย	3	13.63
ลูกจ้างประจำ	1	4.55
ลูกจ้างชั่วคราว	12	54.55
ครู คศ. 2	2	9.09
เพศ		
ชาย	15	68.18
หญิง	7	31.82
ตำแหน่งวิชาการ		
ไม่มี	22	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	40.91
ปริญญาตรี	5	22.73
ปริญญาโท	8	37.08

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวน หรือร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ในคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	12	54.55
10,000 บาท - 20,000 บาท	8	36.35
20,000 บาท - 30,000 บาท	1	4.55
30,001 บาท ขึ้นไป	1	4.55
ศาสนา		
พุทธ	19	86.37
อิสลาม	3	13.63
อายุ		
18 - 27 ปี	3	13.63
28 - 37 ปี	12	54.55
38 - 47 ปี	4	18.19
48 ปีขึ้นไป	3	13.63
สถานภาพการสมรส		
โสด	12	54.55
สมรส	10	45.45

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์จำแนกตาม มิติทั้ง 6 ด้าน กล่าวคือ มิติกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนบุคคล มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติ

มิติ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
มิติกายภาพ	2.78	0.39	ปานกลาง
มิติการบริหารงาน	3.50	0.28	มาก
มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.19	0.29	ปานกลาง
มิติส่วนบุคคล	3.23	0.33	ปานกลาง
มิติสังคม	3.81	0.38	มาก
มิติเศรษฐกิจ	2.45	0.13	น้อย
เฉลี่ย	**3.16**	**0.49**	**ปานกลาง**

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติกายภาพ พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน, ความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน, สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงเพียงพอ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และ ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน มีความพึงพอใจเท่ากับ 3.36, 2.68, 2.95, 3.27 และ 2.64 ตามลำดับ แต่มีความพึงพอใจน้อยในอุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และทันสมัย, มีการเตรียมพร้อมอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเพียงพอและใช้การได้ และความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในการทำงาน มีความพึงพอใจเท่ากับ 2.50, 2.23, และ 2.59 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติกายภาพ

มิติกายภาพ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.36	0.66	ปานกลาง
2. ความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน			
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และทันสมัย	2.68 2.50	0.89 0.91	ปานกลาง น้อย
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงเพียงพอ	2.95	1.05	ปานกลาง



ตารางที่ 3 (ต่อ) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติกายภาพ

มิติกายภาพ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
5. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	3.27	0.99	ปานกลาง
6. มีการเตรียมพร้อมอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเพียงพอและใช้การได้	2.23	0.97	น้อย
7. ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในการทำงาน	2.59	1.05	น้อย
8. ความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน	2.64	1.22	ปานกลาง
เฉลี่ย	**2.78**	**0.39**	**ปานกลาง**

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติการบริหารงาน พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก ในผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน และโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ งานของท่านมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน และงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ และสร้างสรรค์สังคม มีความพึงพอใจเท่ากับ 3.45, 3.73, 3.77, 3.59, 3.45 และ 4.00 ตามลำดับ และความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของท่าน มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน และหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ มีความพึงพอใจ เท่ากับ 3.32, 3.14, 3.14 และ 3.36 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติการบริหารงาน

มิติการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน และโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน	3.45	0.91	มาก
2. ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	3.73	0.94	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ	3.77	0.92	มาก
4. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุขของท่าน	3.32	1.21	ปานกลาง
5. งานของท่านมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	3.59	0.91	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติการบริหารงาน

มิติการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
6. เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน	3.45	0.74	มาก
7. มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน	3.14	1.04	ปานกลาง
8. การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน	3.14	0.94	ปานกลาง
9. หน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	3.36	0.79	ปานกลาง
10.งานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ และสร้างสรรค์สังคม	4.00	0.93	มาก
เฉลี่ย	**3.50**	**0.28**	**มาก**

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก ในการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจเท่ากับ 3.41 และ 3.59 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน, ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่ และได้รับมอบหมายความรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ มีความพึงพอใจ เท่ากับ 3.05, 3.27, 3.27 และ 2.64 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เส้นทางการเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	3.05	1.05	ปานกลาง
2. ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.27	1.42	ปานกลาง
3. การพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.41	1.05	มาก
4. มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน	3.59	1.22	มาก
5. ได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานจากงานในหน้าที่	3.27	1.03	ปานกลาง
6. ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่	2.64	1.14	ปานกลาง
เฉลี่ย	**3.19**	**0.29**	**ปานกลาง**

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติส่วนบุคคล พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก ในเรื่องสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม และท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเครียดกับงานที่ทำทุกวัน มีความพึงพอใจเท่ากับ 3.59 และ 3.50 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม, การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมที่ต้องการ และบ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน มีความพึงพอใจเท่ากับ 2.77, 3.05 และ 3.23 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติส่วนบุคคล

มิติส่วนบุคคล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.59	0.73	มาก
2. มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	2.77	1.15	ปานกลาง
3. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.05	1.17	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและเครียดกับงานที่ทำทุกวัน	3.50	0.80	มาก
5. บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน	3.23	1.07	ปานกลาง
เฉลี่ย	**3.23**	**0.33**	**ปานกลาง**

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติสังคม พบว่ามีความพึงพอใจระดับมากที่สุด คือ งานของท่านมีโอกาสสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจเท่ากับ 4.32 ความพึงพอใจระดับมาก คือ รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์, หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กีฬาสี ปีใหม่ ทำบุญ มีความพึงพอใจเท่ากับ 3.95, 3.73 และ 3.77 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจเท่ากับ 3.27 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติสังคม

มิติสังคม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.27	0.83	ปานกลาง
2. รู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์	3.95	0.84	มาก
3. ในงานของท่าน ท่านมีโอกาสสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.65	มากที่สุด
4. หน่วยงานมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.73	0.77	มาก
5. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กีฬาสี ปีใหม่ ทำบุญ	3.77	0.81	มาก
เฉลี่ย	**3.81**	**0.38**	**มาก**

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติเศรษฐกิจ พบว่ามีความพึงพอใจระดับน้อยทุกข้อความ คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน, เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมในอนาคต, ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ, ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่น มีความพึงพอใจเท่ากับ 2.50, 2.23, 2.45, 2.50 และ 2.55 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามมิติเศรษฐกิจ

มิติเศรษฐกิจ	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.50	1.10	น้อย
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมในอนาคต	2.23	1.15	น้อย
3. ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความต้องการ	2.45	0.91	น้อย
4. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	2.50	0.80	น้อย
5. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในองค์กรอื่น	2.55	0.91	น้อย
เฉลี่ย	**2.45**	**0.13**	**น้อย**



อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้พบว่า มิติที่บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ มิติการบริหารงาน และมิติสังคม ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานของคณบดีคณะเกษตรศาสตร์ที่ได้กำหนดนโยบาย แผนงาน เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน บริหารงานแบบเป็นกันเอง และมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงได้รับความเชื่อถือจากบุคลากรภายในคณะเกษตรศาสตร์ว่าสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ ส่วนมิติที่บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ มิติเศรษฐกิจ เนื่องจากว่า คณะเกษตรศาสตร์เป็นคณะใหม่ จึงมีงบประมาณในการบริหารจัดการจำกัด เช่น ค่าสวัสดิการ ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ แต่อย่างไรก็ตามทางคณะเกษตรศาสตร์ได้ประสานงานร่วมกับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อช่วยสนับสนุนด้านที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ นอกจากนี้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพและทันสมัยยังมีอยู่น้อย มีความจำเป็นต้องเร่งจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในครบ และเพียงพอเสียก่อน จึงมิได้พิจารณาอุปกรณ์จากความทันสมัย แต่พิจารณาอุปกรณ์ตามความจำเป็นที่ต้องใช้งานและมีความเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับมาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้แล้วคณะเกษตรศาสตร์เป็นคณะที่จัดตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัย (ตำบลตันหยงลิมอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส) การปฏิบัติหน้าที่หลังเวลา 18.00 น. ย่อมเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ จึงมีผลให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งขัดแย้งกับความพึงพอใจในการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ที่อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีบุคลากรเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เดินทางไปกลับระหว่างที่ทำงานกับบ้าน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ได้พักอยู่ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส ซึ่งสุเทพ พานิชพันธุ์ (2541) รายงานว่า สิ่งที่จูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจนั้น มี 4 อย่างคือ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ 2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย 3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล 4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) คือ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการอยู่ร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม โดยสอดคล้องกับแนวคิดของปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้สรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ 1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น 2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the job)

ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานรายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว นับถือศาสนาพุทธ เพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 28 - 37 ปี สถานภาพของการสมรสโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ในมิติกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง มิติการบริหารงานอยู่ในระดับมาก มิติการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มิติส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มิติสังคมอยู่ในระดับมาก และมิติเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อย ในมิติทุกด้านรวมกันอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาอิทธิพลหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำไปสร้างสมการทำนายความผาสุกในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ นอกจากนี้ควรมีการจัดสวัสดิการให้มากขึ้น และจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ และเหมาะสมกับงาน

รายการอ้างอิง

ขจรวิทย์ วัฒนุวรรณ. (2548). **ความพึงพอใจในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดพังงา.** พังงา: สำนักงานงานเกษตรจังหวัดพังงา.

ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

สุเทพ พานิชพันธุ์. (2541). **ความพึงพอใจของเกษตรกรในการเข้าร่วมโครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตร จังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). **หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม.** วันที่เข้าถึง 14 กุมภาพันธ์ 2554, เข้าถึงได้จาก .http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=5&content_id=708.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (ม.ป.ป.). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ Strategic HRD.** กรุงเทพ : สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.