



Factors affected to satisfaction of personnels toward operation at Department of Operative Dentistry and Endodontics, Faculty of Dentistry, Mahidol University

Sirilug Chanapanchai

Department of Operative Dentistry and Endodontics, Faculty of Dentistry, Mahidol University,
6 Yothi St., Rajthevi, Bangkok 10400, Thailand.

Abstract

Objective: To study and compare the factors contributing to job satisfaction of personnel in the Department of Operative Dentistry and Endodontics who vary in gender, age, educational background, salary, and working experience.

Materials and methods: Subjects of the current investigation were staffs at Department of Operative Dentistry and Endodontics. Data acquisitions were collected from 30 subjects using questionnaires containing 3 parts. Part 1: General information. Part 2: Aspects contributing to job satisfaction of personnel in 5 viewpoints, i.e., 1) job details; 2) job security; 3) career development; 4) income/welfare; and 5) social relationship within the bureau. Part 3: Suggestions. Literature review was also done through publications. The collected data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation using t-test and One-way Analysis of Variance (ANOVA) with SPSS statistical software program.

Results: Job satisfaction of personnel in the Department of Operative Dentistry and Endodontics, Faculty of Dentistry, Mahidol University was noted at high-level with $\bar{x} = 4.01$. In detail, high satisfaction was shown for aspects of job security ($\bar{x} = 4.67$); social relationship within the bureau ($\bar{x} = 4.47$); job details ($\bar{x} = 3.98$); and career development ($\bar{x} = 3.68$). The least satisfaction was derived from aspect of income/welfare, which presented moderate level with $\bar{x} = 3.20$. Job satisfaction was affected by job security but not by income/welfare.

Conclusion: Factors that influence the job satisfaction of personnel are derived from different personal basic information. However, differences of personal basic information, i.e., gender, age, educational background, salary, and working experience, were not depend on job satisfaction, which was not conform to the set hypothesis.

Key words: difference analysis, work, satisfaction, personnel, factors in 5 aspects, benefit

How to cite: Chanapanchai S. Factors affected to satisfaction of personnels toward operation at Department of Operative Dentistry and Endodontics, Faculty of Dentistry, Mahidol University. M Dent J 2015; 35: 163-175.

Corresponding author:

Sirilug Chanapanchai
Department of Operative Dentistry
and Endodontics, Faculty of Dentistry,
Mahidol University,
6 Yothi St., Rajthevi, Bangkok 10400,
Thailand.

Tel: 02-200-7825

Fax: 02-200-7824

E-mail: Sililuk2010@motmail.com

Received: 5 February 2015

Accepted: 28 February 2015



ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิริลักษณ์ ชนะพันธ์ชัย

ศศ.บ. (ศิลปศาสตร์) ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการสำรวจจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรแบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ 1)ด้านลักษณะของงาน 2)ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต 4)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ 5)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ วิธีการศึกษา ศึกษาจากตำราวิชาการและทบทวนวรรณกรรม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการศึกษา: พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย \bar{x} เท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจมากที่สุดคือ 1)ด้านความมั่นคงในการทำงาน \bar{x} เท่ากับ 4.67 2)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน \bar{x} เท่ากับ 4.47 3)ด้านลักษณะของงาน \bar{x} เท่ากับ 3.98 4)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต \bar{x} เท่ากับ 3.68 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 5)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ \bar{x} เท่ากับ 3.20 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลในการปฏิบัติงานคือด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

บทสรุป: ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันได้มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รหัสคำ: การทดสอบหาความแตกต่าง, การปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจ, บุคลากร, ปัจจัย 5 ด้าน, ผลตอบแทน

วิธีอ้างอิงบทความนี้: ศิริลักษณ์ ชนะพันธ์ชัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ว. ทันต มหิดล 2558; 35: 163-175.

ติดต่อเกี่ยวกับบทความ:

ศิริลักษณ์ ชนะพันธ์ชัย

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
 ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน ๐๒-๒๐๐๗๘๒๔

โทรศัพท์มือถือ ๐๘๔-๔๖๖๒๔๘๒

โทรสาร ๐๒-๒๐๐๗๘๒๔

อีเมล Siliiluk2010@motmail.com

แหล่งเงินทุน: -

วันรับเรื่อง: 5 กุมภาพันธ์ 2558

วันยอมรับการตีพิมพ์: 28 กุมภาพันธ์ 2558

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ การที่องค์กรใดจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานหรือองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณงานที่เหมาะสมกับงาน ทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหนึ่งในวิธีการเพื่อที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงานลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงย่อมมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร หน่วยงานทั้งหลายจึงควรเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจุบันหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น อีกทั้งจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความ

รู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามสถานภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (วิมล คำนวน)

ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันอุดมศึกษาของอาเซียน และเป็นมหาวิทยาลัยแห่งชาติ มีความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม การบริการทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับการคาดหวังในด้านการผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่ได้มาตรฐานตามกรอบคุณวุฒิการศึกษา เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพของบัณฑิตเป็นสิ่งที่ให้ความสำคัญมากที่สุด โดยยึดมั่นในปณิธานเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ และควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของบัณฑิตให้มีความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหิดล เพราะในปัจจุบันทุกเวลานาทีมีแต่ความเร่งรีบไปตามแรงบีบคั้นของการแข่งขันที่รุนแรงและเข้มข้น บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนต่างต้องเร่งสร้างผลงานของตนเพื่อความสำเร็จ และการเจริญเติบโตเป็นเป้าหมายสูงสุดของภาควิชา การทำงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นในเรื่องความสำเร็จของงานโดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อให้สามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ และความ เป็นอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาเห็นความสำคัญในแนวทางในการคัดเลือกดูแล และรักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ที่ย่อมส่งผลที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของภาควิชาทำงานอย่างทุ่มเท และเสียสละให้กับภาควิชาตลอดไป

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการสำรวจจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ประเภท เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรแบ่งเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1)ด้านลักษณะของงาน 2)ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต 4)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ 5)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยกำหนดคะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับตามวิธีของ ลิกเคิร์ต สเกล (Likert's Scale) คือความพึงพอใจระดับมากที่สุดเท่ากับ 5 ระดับมากเท่ากับ 4 ระดับปานกลางเท่ากับ 3 ระดับน้อยเท่ากับ 2 และระดับน้อยที่สุดเท่ากับ 1 การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าเฉลี่ยตามวิธีของ (บุญชม ศรีสะอาด)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาตำราวิชาการ และทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความถูกต้องความเหมาะสมของภาษาและรูปแบบ ปรับปรุงคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำมาคำนวณการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient- α) ของครอนบาค (Cronbach) และนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรนอกภาควิชาโดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนได้ค่าความเชื่อมั่น α 0.96 จึงนำไปใช้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับบุคลากรช่วยตอบแบบสอบถามและส่งกลับโดยตรง นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรเพศ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่า t-test ส่วนตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 30 คนคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100

จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโด

โอดอนต์ จำแนกตามประเภท เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าประเภทข้าราชการจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 พนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 76.66 พนักงานส่วนงานจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67 ลูกจ้างประจำจากรายได้คณะฯ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67 ลูกจ้างชั่วคราวจากรายได้คณะฯ จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67 ส่วนใหญ่เพศหญิงจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 56.70 เพศชายจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 43.30 จำแนกตามอายุของบุคลากรคืออายุ 25-30 ปีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุ 30-40 ปีจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 30 อายุ 40-50 ปีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 20 อายุ 50-60 ปีขึ้นไปจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 23.30 ระดับการศึกษาของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6.67 ปริญญาตรีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 16.67 ปริญญาโทจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 53.33 ปริญญาเอก/หรือสูงกว่าจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 23.33 รายได้ต่อเดือนของบุคลากรมีรายได้ตั้งแต่ 12,000-40,000 บาทจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 26.70 ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาทจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ตั้งแต่ 50,001-70,000 บาทจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ตั้งแต่

70,001-90,000 บาทจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 13.30 ตั้งแต่ 90,000 บาท - 1 แสนบาทจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 13.30 ตั้งแต่ 1 แสนบาทขึ้นไปจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6.70 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่ 1-10 ปีจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 50 ตั้งแต่ 10-20 ปีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ตั้งแต่ 20-30 ปีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 10 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 20

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมเพศชาย \bar{x} เท่ากับ 4.08 เพศหญิง \bar{x} เท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเพศชาย 1)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน \bar{x} เท่ากับ 4.46 2)ด้านลักษณะของงาน \bar{x} เท่ากับ 4.36 3)ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 4.28 3)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต \bar{x} เท่ากับ 4.13 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ \bar{x} เท่ากับ 3.18 รองลงมาคือเพศหญิง 1)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน \bar{x} เท่ากับ 4.37 2)ด้านความมั่นคงในการทำงาน \bar{x} เท่ากับ 4.31 3)ด้านลักษณะของงาน \bar{x} เท่ากับ 4.02 4)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต \bar{x} เท่ากับ 3.94 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเพศชายและเพศหญิงที่มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีปัจจัยความพึงพอใจดังนี้

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ชาย (N=13)		หญิง (N=17)	
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D.
1.	ด้านลักษณะของงาน	4.36	0.75	4.02	0.89
2.	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.28	0.79	4.31	0.95
3.	ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	4.13	0.94	3.94	1.02
4.	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	3.18	1.28	3.33	1.08
5.	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	4.46	0.77	4.37	0.67
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.90	3.99	0.92

พอใจค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ \bar{x} เท่ากับ 3.33

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก \bar{x} เท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่ามีค่ามากที่สุดคือ 1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน \bar{x} เท่ากับ 4.67 2)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน \bar{x} เท่ากับ 4.47 3)ด้านลักษณะของงาน \bar{x} เท่ากับ 3.98 4)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต \bar{x} เท่ากับ 3.68 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 5)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ \bar{x} เท่ากับ 3.20

จากตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหิดล มีปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่ามีค่ามากที่สุดคือ 1)ด้านความมั่นคงในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 93.4 2)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 89.4 3)ด้านลักษณะของงานคิดเป็นร้อยละ 79.6 4)ด้านความก้าวหน้าในอนาคตคิดเป็นร้อยละ 73.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 5)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการคิดเป็นร้อยละ 64

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

บทวิจารณ์

วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ปัจจัยวัดระดับความพึงพอใจ 5 ด้านได้แก่ 1)ด้านลักษณะของงาน 2)ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3)ด้านความก้าวหน้าในอนาคต 4)ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ 5)ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ในภาพรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีปัจจัยความพึงพอใจดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสายวิชาการ			บุคลากรสายสนับสนุน			โดยภาพรวม		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.65	มากที่สุด	3.66	1.18	มาก	3.98	0.92	มาก
2.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.40	0.75	มากที่สุด	4.95	1.16	มากที่สุด	4.67	0.96	มากที่สุด
3.ด้านความก้าวหน้าในอนาคต	4.27	0.74	มากที่สุด	3.19	1.24	ปานกลาง	3.68	0.99	มาก
4.ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	3.32	1.15	ปานกลาง	3.09	1.16	ปานกลาง	3.20	1.16	ปานกลาง
5.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	4.37	0.73	มากที่สุด	4.57	0.64	มากที่สุด	4.47	0.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.80	มาก	3.89	1.08	มาก	4.01	0.94	มาก

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมแต่ละด้านมีปัจจัยความพึงพอใจดังนี้



1. ด้านลักษณะของงาน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 คือ 1)งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ 2)งานที่น่าสนใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และท้าทาย 3)ลักษณะของงานต้องใช้ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์ระม พุทธนกุล¹ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ นาคสังข์² ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ในแต่ละด้านคือด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงานและอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิดา ริมดุสิตธิ³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี

ในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศา เขียวพุ่มพวง⁴ การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละด้านคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี⁷ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในแต่ละด้านคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์⁸ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตร ก่อวงศ์กาญจน์⁹ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันทชัย¹⁰ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน

ส่วนพระมหากษัตริย์ ในแต่ละด้านคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวีโล กุลทรัพย์ศุทธา¹² แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอ็นยีเนียริง (1964) จำกัด ในแต่ละด้านคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกรถวิล¹³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี อัมบุรณาประวัติน¹⁴ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสซี บี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด ในแต่ละด้านคือด้านลักษณะงานและปริมาณงาน งานที่ท่านทำมีความเหมาะสมไม่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนมากเกินไป งานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 คือ 1)มีความมั่นคงในการทำงาน 2)ความมั่นคงขององค์กร 3)ความมั่นคงและความยั่งยืนของอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ นาคสังข์² ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ในด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศา เขียวพุ่มพวง⁴ การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านความมั่นคงในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี⁷ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตร์ ก่อวงศ์ กาญจน⁹ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านความ

มั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันทชัย¹⁰ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวีโล กุลทรัพย์ศุทธา¹² แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอ็นยีเนียริง (1964) จำกัด ในด้านความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกรถวิล¹³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี อัมบุรณาประวัติน¹⁴ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสซี บี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด ในด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น¹⁵ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในอนาคต

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 คือ 1)ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ 2)ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ 3)สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์แรม พุทธนกุล¹ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ นาคสังข์² ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ริมดุสิต³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ในด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์⁸ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์⁹ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านได้รับการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในสายงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันทชัย¹⁰ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวิไล กุลทรัพย์ศุทธรา¹² แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอ็นยีเนียริง (1964) จำกัด ในด้านความก้าวหน้า และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกรถวิล¹³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี อิ่มบูรณาประวัตติ¹⁴ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสซี บี แคปิตอล เซอร์วิส จำกัด ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

4. ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 คือ 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม 2) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพ 3) เงินอื่นๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินพดส. เงินประชุมและอบรม เงินโอที สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์แรม พุทธนกุล¹ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนาวุฒิ นาคสังข์² ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนินดา रिมนดุสิทธิ³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ในด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศา เทียวพุ่มพวง⁴ การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ถึงสุข⁶ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี⁷ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์⁸ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์⁹ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านผลตอบแทนการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันทชัย¹⁰ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านผลประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวิไล กุลทรัพย์ศุทธรา¹² แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอ็นยีเนียริง (1964) จำกัด ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกรถวิล¹³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น¹⁵

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านสวัสดิการและด้านค่าตอบแทน

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 คือ 1)ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำ 2)เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง 3)มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม พุทธธนูกุล¹ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ริมดุสิต³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เขียวพุ่มพวง⁴ การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ถึงสุข⁶ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในแต่ละด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี⁷ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์⁸ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ในด้านความสัมพันธ์

กับบุคคลในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์⁹ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในแต่ละด้านคือด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย¹⁰ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิไล กุลทรัพย์ศุข¹² แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอ็นยีเนียริง (1964) จำกัด ในด้านความสัมพันธ์กับระหว่างบุคคล และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกรถวิล¹³ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี อัมบุรณาประวัติ¹⁴ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสซี บี แคปิตอล เซอร์วิส จำกัด ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำปรึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น¹⁵ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

บทสรุป

สรุปผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการ และวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพศชาย \bar{x} เท่ากับ 4.08 เพศหญิง \bar{x} เท่ากับ 3.99 อายุตั้งแต่ 25 ปี-30 ปี \bar{x} เท่ากับ 3.74 อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี \bar{x} เท่ากับ 4.17 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป - 50 ปี \bar{x} เท่ากับ 3.86 อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป - 60 ปีขึ้นไป \bar{x} เท่ากับ 4.33 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี \bar{x} เท่ากับ 3.63 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี \bar{x} เท่ากับ 4

วุฒิการศึกษาปริญญาโท \bar{x} เท่ากับ 4.07 วุฒิการศึกษาปริญญาเอก/หรือสูงกว่า \bar{x} เท่ากับ 3.97 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 12,000-40,000 บาท \bar{x} เท่ากับ 3.78 ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท \bar{x} เท่ากับ 4.11 ตั้งแต่ 50,001-70,000 บาท \bar{x} เท่ากับ 3.88 ตั้งแต่ 70,001-90,000 บาท \bar{x} เท่ากับ 4.13 ตั้งแต่ 90,001-1 แสนบาท \bar{x} เท่ากับ 4.51 ตั้งแต่ 1 แสนบาทขึ้นไป \bar{x} เท่ากับ 4.06 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี \bar{x} เท่ากับ 4.24 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป - 20 ปี \bar{x} เท่ากับ 3.95 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป - 30 ปี \bar{x} เท่ากับ 4.24 ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป \bar{x} เท่ากับ 4.32 โดยรวม \bar{x} เท่ากับ 4.03 ระดับมาก

1. สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลมาคำนวณหาค่า คือ t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) ที่ระดับ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 สมมติฐานผลการทดสอบสมมติฐาน

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพศแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อายุแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าที่ไม่แตกต่างกัน

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วุฒิการศึกษาแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าที่ไม่แตกต่างกัน

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าที่ไม่แตกต่างกัน

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผลการวิจัยพบว่าที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์

2. ทราบถึงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาปรับปรุง และให้เห็นความสำคัญในการเสริมสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในภาควิชาให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพในอนาคตต่อไป

3. ทราบถึงปัญหา และอุปสรรค ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทาง

สังคมภายในหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การแก้ปัญหาของบุคลากรได้ตรงเป้าหมาย พบปัญหาที่ควรหลีกเลี่ยงคือการสอบถามให้แสดงความคิดเห็นเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นสิ่งที่มีปัญหาของบุคลากรโดยทั่วไปส่วนมากก็อยากจะได้รายได้มากๆ ส่วนนายจ้างหรือมหาวิทยาลัยก็ไม่มีเงินและสวัสดิการ หรือได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พิศลย์ เสานาวงษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณธนะ สัตตบรรณสุข อาจารย์ประจำภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ สาขาวิชาทันตกรรมหัตถการ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และคุณเสถียร คามีสักดิ์ บุคลากรเชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท) ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูล แนะนำ และเป็นที่ปรึกษาด้านสถิติที่ใช้ในการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

Funding : None

Competing interests : None

Ethical approval : MU-DT/PY-IRB 2014/DT104

เอกสารอ้างอิง

1. จันทรแรม พุทธนกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. 2553. แหล่งที่มา : <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream> สืบค้นวันที่ 2 กันยายน 2557
2. ธนาวุฒิ นาคสังข์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์. 2555. แหล่งที่มา : <http://thaiejournal.com/journal/2556volumes2M/19.pdf> สืบค้นวันที่ 13 กันยายน 2557
3. ธนินดา ริมดุสิตธ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี. 2551. แหล่งที่มา : <http://www.pnru.ac.th/.../4ad8869a5be9548c64681afac742> สืบค้นวันที่ 4 กันยายน 2557
4. นิศา เขียวพุ่มพวง. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. 2555. แหล่งที่มา : <http://eprints.utcc.ac.th/17/34/17fulltext.pdf> สืบค้นวันที่ 5 กันยายน 2557
5. บุรินทร์ รุจจนพันธ์. เกณฑ์การแปลความหมาย. 2556. แหล่งที่มา : <http://www.thaiail.com/blog/wp-content/uploads/2013/03/meaning.jpg> สืบค้นวันที่ 7 กันยายน 2557
6. บุญชม ศรีสะอาด. การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบประมาตราส่วนประมาณค่า. แหล่งที่มา : www.watpon.com/boonchom/05.doc สืบค้นวันที่ 7 กันยายน 2557
7. ปราโมทย์ ถึงสุข. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. 2554. แหล่งที่มา : <http://personnel.obec.go.th> สืบค้นวันที่ 8 กันยายน 2557
8. ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. 2555. แหล่งที่มา : <http://www.rc.ac.th/ebook/54/54-3.pdf> สืบค้นวันที่ 6 กันยายน 2557
9. มนชัย อรพิมพ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. 2550. แหล่งที่มา : <http://www.>

- pnu.ac.th/offi/arit/uploadfiles/uploadfile/24/acbffc.pdf สืบค้นวันที่ 10 กันยายน 2557
10. เรวัตกร ก่อวงศ์กาญจน์. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์. 2550. แหล่งที่มา : <http://203.158.6.22:8080/sutir/browse-title?top> สืบค้นวันที่ 9 กันยายน 2557
 11. วาสนา พัฒนานันท์ชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. 2552. แหล่งที่มา : <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2553/19606.pdf> สืบค้นวันที่ 11 กันยายน 2557
 12. วิมล คำนวน. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง : กรณีศึกษาศาลจังหวัดนครราชสีมา. 2551. แหล่งที่มา : http://elib.coj.go.th/Ebook/data/judge_report/jrp2554_9_55.pdf สืบค้นวันที่ 1 กันยายน 2557
 13. ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด. 2552. แหล่งที่มา : <http://www.pnu.ac.th/.../4b190669ddb4f6a4267f2b025920> สืบค้นวันที่ 12 กันยายน 2557
 14. สถาพร ไกรถวิล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี. 2553. แหล่งที่มา : <http://www.pnu.ac.th/offi/graduate/upload-files/uploaded/...> สืบค้นวันที่ 14 กันยายน 2557
 15. สาวิตรี อัมบุรณาประวัตติ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอสซี บี แคปปิตอล เซอร์วิส จำกัด. 2552. แหล่งที่มา : <http://www.pnu.ac.th/offi/arit/uploadfiles/uploadfile/55/61f.pdf> สืบค้นวันที่ 7 กันยายน 2557
 16. อัจจิมา หอมระรื่น. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. 2552. แหล่งที่มา : <http://www.pnu.ac.th/.../9072554b88691900c0e36f12ad57> สืบค้นวันที่ 3 กันยายน 2557

International Abstract

Periodontal CGRP contributes to orofacial pain following experimental tooth movement in rats.

Neuropeptides Long H, Liao L, Gao M, et al. 2015.

Abstract:

Calcitonin-related gene peptide (CGRP) plays an important role in orofacial inflammatory pain. The aim of this study was to determine whether periodontal CGRP contributes to orofacial pain induced by experimental tooth movement in rats. Male Sprague-Dawley rats were used in this study. Closed coil springs were used to deliver forces. Rats were euthanized on 0d, 1d, 3d, 5d, 7d, and 14d following experimental tooth movement. Then, alveolar bones were obtained for immunostaining of periodontal tissues against CGRP. Two hours prior to euthanasia on each day, orofacial pain levels were assessed through rat grimace scale. CGRP and olcegepant (CGRP receptor antagonist) were injected into periodontal tissues to verify the roles of periodontal CGRP in orofacial pain induced by experimental tooth movement. Periodontal CGRP expression levels and orofacial pain levels were elevated on 1d, 3d, 5d, and 7d following experimental tooth movement. The two indices were significantly correlated with each other and fitted into a dose-response model. Periodontal administration of CGRP could elevate periodontal CGRP expressions and exacerbate orofacial pain. Moreover, olcegepant administration could decrease periodontal CGRP expressions and alleviate orofacial pain. Therefore, periodontal CGRP plays an important role in pain transmission and modulation following experimental tooth movement. We suggest that it may participate in a positive feedback aiming to amplify orofacial pain signals.

The Association Between Psychological Factors and Orofacial Pain and Its Effect on Quality of Life: A Hospital Based Study.

Nagarajappa AK, Bhasin N, Reddy S.

J ClinDiagn Res 2015;9:ZC39-ZC43.

OBJECTIVE: To examine the hypothesis that psychological factors of psychological distress and perception of unhappiness in childhood are associated with self reported orofacial pain and to examine whether such patients have a poorer perception of their oral health related quality of life and if so then to what extent.

MATERIALS AND METHODS: A cross-sectional hospital based study was conducted in Hitkarini Dental College and Hospital, Jabalpur amongst 400 cases and 400 controls. Patients were included based on Locker and Slade's criteria. Patients were asked to complete 27 items Questionnaire which included the General Health Questionnaire to assess for psychological distress and Oral Health Impact Profile-14 for evaluating impact on quality of life. Bivariate and logistic regression analyses were performed to determine the degree of association between psychological factors, unhappy childhood and quality of life. P-value of less than 0.05 was considered statistically significant.

RESULTS: An increased propensity to report orofacial pain was seen for those individuals with higher levels of Psychological Distress and with perception of Unhappiness in Childhood. These individuals also reported with poorer perception of their oral health related Quality of Life.

CONCLUSION: The present study has shown relationship between Orofacial Pain, Quality of Life and Psychological Factors