

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายบริการ จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t - test) ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอบทสรุปผลการศึกษา ดังนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาตามปัจจัยได้ดังนี้

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อผลปรากฏดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่งานประจำที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้และความสามารถ รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.5 ด้านลักษณะงาน โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า

1.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตรา และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงาน ที่เป็นมิตร อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครสวรรค์

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี ตลอดจนแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวม มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจสูงสุด อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รองลงมา อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในกรณีพิเศษในรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรสายบริการ ทั้งกลุ่มงานสาย สนับสนุน และสายวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็น รายปัจจัย และรายด้าน พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงาน สายสนับสนุน และสาย วิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานสายสนับสนุน และสายวิชาชีพ เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาค้นคว้า มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน โดยรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมนุษย์จะเกิดความพอใจและมีความสามารถที่มีอยู่จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่เต็มกำลังความสามารถ และเมื่อบุคคลทำงานแล้วก็อยากได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มหรือบุคคลอื่นและมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ ส่วนปัจจัยค่าจูน โดยรวม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งหากมองในภาพรวมแล้วจะเห็นว่าระดับแรงจูงใจ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ทั้ง 10 ด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งถือว่ายังต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการทุกกลุ่มงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ให้มากขึ้นกว่าเดิม เพราะกลุ่มงาน ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาชีพ เปรียบเสมือนภาพลักษณ์ขององค์กร การที่บุคลากรสายบริการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทำให้เห็นว่าบุคลากรสายบริการยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังไม่อยู่ในเชิงลบหรือเชิงบวก อันก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สายฝน สกกุลเจริญ (2540 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับพรพนทิพย์ กาลิธยานันท์ (2543 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ไม่สอดคล้องกับไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์ต คิงส์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร แม้ว่าจะปฏิบัติงานคนละกลุ่มงานทั้งสายสนับสนุน และสายงานวิชาชีพ แต่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งนโยบายการบริหารการปฏิบัติงานถูกกำหนดไว้เป็นสิ่งที่ ทุกคนจะต้องปฏิบัติ นอกจากนี้ บุคลากรสายบริการได้ทราบผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงไม่มีความรู้สึกแตกต่างกันและยังสามารถติดต่อสัมพันธ์กันและสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วทำให้เกิด ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายการบริหาร ซึ่งเป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของ งาน สอดคล้องกับ สมพร สุทัศน์ีย์ (2542 หน้า 29) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคล มีความกระตือรือร้น หรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรม ทางการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และไม่สอดคล้องกับ จิรนนท์ บรรจงภาค (2547 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

ปัจจัยจูงใจ

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้โอกาสและสนับสนุน ให้บุคลากรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเป็นธรรม

ปัจจัยค้ำจุน

2. ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และควรมีนโยบายแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน รวมทั้งสายการบังคับบัญชาที่มีความถูกต้องตามความเหมาะสม

3. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการในเรื่องห้องพักของบุคลากร และสวัสดิการรถรับ – ส่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน รวมทั้งการได้รับการลดหย่อนในการรักษาพยาบาล

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องสัดส่วนของอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคมที่ดีของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปควรทำการศึกษา ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มงานอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่น เพื่อเกิดการเปรียบเทียบ

2. ควรมีการศึกษาค้นคว้าอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ ของหน่วยงาน

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

4. ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาเหตุผลเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร