



## รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช  
Factors Affecting to Working Effectiveness of the support staff  
of Rajamangala University of Technology Srivijaya  
Nakhon Si Thammarat Campus

กนกอร โส๊ะหวัง Kanokon Sohwan  
เข้มมนที ศรีสุขล้อม Kaemnatee Srisuklom

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
งบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561





## รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช  
Factors Affecting to Working Effectiveness of the support staff  
of Rajamangala University of Technology Srivijaya  
Nakhon Si Thammarat Campus

กนกอร โส๊ะหวัง Kanokon Sohwang  
เข้มมนที ศรีสุขล้อม Kaemnatee Srisuklom

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
งบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากหลายๆ ฝ่าย โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อาคม ลักษณะสกุล ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำแนะนำ ความคิดเห็น ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.อาคม ลักษณะสกุล ดร.ปริญญา สุนทรวงศ์ และอาจารย์กรัณท์รักษ์ วิทยอภิบาลนุกูล ที่ได้ตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย งบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ชื่อย่อยที่ 2.2 การวิจัยสถาบัน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้สนใจการวิจัยทั้งหมด

กนกอร โส๊ะหวัง  
เข้มนที ศรีสุขล่อม  
กันยายน 2561



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

กนกอร โส๊ะหวัง<sup>1</sup> และเข้มมนที ศรีสุขล้อม<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และศึกษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 347 คน จำนวนตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แยกตามวิทยาเขตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้ตัวอย่าง 185 คน แล้วนำมาเปรียบเทียบสัดส่วนเพื่อแบ่งจำนวนตัวอย่างในแต่ละวิทยาเขตตามสัดส่วนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนา ปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน

2. การศึกษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ด้านความขยันหมั่นเพียร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ 2. กระตุ้นเตือนตนเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงาน ตลอดเวลา 3. ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ 4. มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ 2) ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำ อยู่ตลอดเวลา 2. มีความสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เสมอ 3. มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่องานที่ทำอยู่ 4. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลา ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ใน

ระดับปานกลางคือ 1. ขาดการทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร 2. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร 3. เต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานนอกเหนืองานประจำ 4. ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการทำงาน



## Factors Affecting to Working Effectiveness of the support staff of Rajamangala University of Technology Srivijaya Nakhon Si Thammarat Campus

Kanokon Sohwang<sup>1</sup> and Kaemnatee Srisuklom<sup>2</sup>

### Abstract

This research aimed to investigate the factors affecting performance efficiency and to investigate the level of work performance efficiency of the support staff at Rajamangala University of Technology Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus.

The population was 347 support staff at Rajamangala University of Technology Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus. The sample group consisted of 185 support staff which were obtained from stratified random sampling method by proportion of the population from each campus of Rajamangala University of Technology Srivijaya. The research instrument was a questionnaire which was developed for the research on Factors Affecting to Working Effectiveness of the Support Staff of Rajamangala University of Technology Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus. The statistics used in this research were frequency distributions, mean, percentage and standard deviation. The results were as follow:

1. The factors affecting performance efficiency of the support staff at Rajamangala University of Technology Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus were at a medium level, but when considered in each aspect it was found that the factors which were at a high level were working environment and team work. The factors which were at a medium level were colleague relationship, income and welfare, work progression, management and development. The factor which was at a low level was organizational commitment.

2. The investigation of the level of work performance efficiency of the support staff at Rajamangala University of Technology Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus were the following; 1) the diligence in general was at a medium level, but when considered in each aspect it was found that most of the sample group's opinion in all 4 aspects were at a high level such as 1. enthusiasm in working and always expressing gratitude, 2. stimulating or motivating oneself to work all the time, 3. trying to accomplish the assigned tasks to get everything done successfully, and 4. being

punctual and well-prepared. 2) taking responsibility and showing interest at work in general was at a medium level, but when considered in each aspect it was found that most of the sample group's opinion in all 4 aspects were at a high level such as 1. learning about work all the time, 2. being creative and applying the new ideas at work, 3. getting experiences that can affect work, 4. paying attention to details and in time. The lack of dedication and responsibility at work was at the medium level. 3) honesty and loyalty to the organization was at a medium level, but when considered in each aspect it was found that most of the sample group's opinions in all 4 aspects were at a high level such as 1. working with honesty and loyalty to the organization, 2. feeling that oneself was a part of success of the organization, 3. willing to accommodate extra work, and 4. desire to contribute to the development of the organization to be noticed and for popularity.

Keyword : working efficiency





## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
4. สมมติฐานในการวิจัย	3
5. ขอบเขตการวิจัย	4
6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	6
2. ลักษณะงานของสายสนับสนุน	11
3. การวัดประสิทธิภาพการทำงาน	17
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	24
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	24
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
3. ขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ตอนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	29
ตอนที่ 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	31
ตอนที่ 3. ประสิทธิภาพในการทำงาน	38
ตอนที่ 4. การทดสอบสมมติฐาน	40
ตอนที่ 5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง	54
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการวิจัย	56
อภิปรายผล	60

สารบัญ

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	62
ภาคผนวก	63
บรรณานุกรม	65
ประวัตินักวิจัย	78



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาเขตตามสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	25
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	29
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	32
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	33
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านรายได้และสวัสดิการ	34
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	35
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	36
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีม	36
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ	37
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการพัฒนา	38
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของประสิทธิภาพในการ ทำงานด้านความขยันหมั่นเพียร	39
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของประสิทธิภาพในการ ทำงานด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	39
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของประสิทธิภาพในการ ทำงานด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร	40
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนก ตามเพศ	40
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนก ตามอายุ	41
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนก ตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนก ตามสถานภาพการสมรส	44

<b>สารบัญตาราง (ต่อ)</b>		<b>หน้า</b>
<b>ตารางที่ 4.17</b>	การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงาน	45
<b>ตารางที่ 4.18</b>	การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน	47
<b>ตารางที่ 4.19</b>	การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามกลุ่มงาน	50
<b>ตารางที่ 4.20</b>	การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	52
<b>ตารางที่ 4.21</b>	ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	54



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แผนภาพแสดงกรอบแนวความคิดในการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	7
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ	11



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกของเราในปัจจุบันนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องการแสวงหาโอกาสแห่งความก้าวหน้า พัฒนาผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และทันต่อสถานการณ์ สำหรับประเทศไทยหน่วยงานของภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ ได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรล้วนมีพนักงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่ามีปัญหากับการพัฒนา ผู้บริหารและหัวหน้างานซึ่งอยู่ใกล้กับ พนักงานเหล่านั้นมากที่สุด ต้องหาวิธีทำให้พนักงานเหล่านั้นทำงานให้ได้เต็มที่มากที่สุด พนักงานที่เคยมาทำงานสายกลับเร็ว ก็ต้องปรับให้เป็น มาทำงานและกลับตรงเวลา พนักงานที่ชอบใช้เวลาทำงานโทรศัพท์คุยเรื่องส่วนตัวกับเพื่อน ๆ ก็ต้องปรับพฤติกรรมให้ตั้งใจทำงานให้เต็มที่ หรือพนักงาน ที่ไม่กล้าใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็ควรจะปรับให้เกิดความมั่นใจที่จะใช้เครื่องมือทันสมัยต่าง ๆ ได้ การปรับพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากจะทำให้ ผลผลิตของหน่วยงานและองค์กรเพิ่มขึ้นโดยรวมแล้ว ตัวพนักงานเองก็รู้สึกกว่าตนเอง เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเกิดความภูมิใจในตนเองมากขึ้นและโอกา ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อ การแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของ บุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการ แข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่ จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนา ตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม”

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนัก ถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล ยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจน การทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความ เจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการทำงานไม่ว่าเราจะทำงานอะไรก็ตาม เราต้องมีความสุข ในการทำงาน แม้ว่าบางครั้งเราอาจจะบ่นว่าเหนื่อย แต่เมื่อเราเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เราก็จะ มองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไปอย่างง่ายดาย หากเราต้องการให้การทำงานของเราเต็มไปด้วยความสุข เรา ต้องรู้สึกสนุกกับงาน เมื่อเราสนุกกับงานที่เราทำ ไม่ว่าจะเจออุปสรรคในการทำงานที่หนักหนาสาหัส เพียงไหน เราก็จะผ่านพ้นไปได้ เพราะเราได้เรียนรู้แล้วว่าเราต้องทำงานอย่างไรจึงจะมีความสุข การ ทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้เราได้

ชื่อว่าเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของเจ้านาย และเพื่อนร่วมงาน แต่การทำงานต้องทำอย่างไรจึงจะมีความสุขนั้น เป็นเรื่องที่ยาก เพราะคนทำงานแต่ละคนก็มีวิธีการในการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดและการปรับใช้ ดังนั้นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย นั่นก็คือการลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมากกว่าในเชิงเศรษฐศาสตร์อาจเน้นความคุ้มค่าหรือความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานด้วย

จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน มีการทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยทำให้มีผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน ส่งเสริมองค์กรให้มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิควิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ครั้งนี้ เนื่องจากสายสนับสนุนจะมีเจ้าหน้าที่อยู่เป็นจำนวนมาก ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ โดยปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วยงานธุรการ การเงิน การบัญชี พัสดุ บุคลากร งานทะเบียนและวัดผล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตลอดจนงานการเจ้าหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะงานสนับสนุนเป็นงานที่มีความสำคัญ และจำเป็นในการขับเคลื่อนให้กลไกภายในดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว เป็นระบบ ระเบียบ ถูกต้อง แม่นยำ สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ

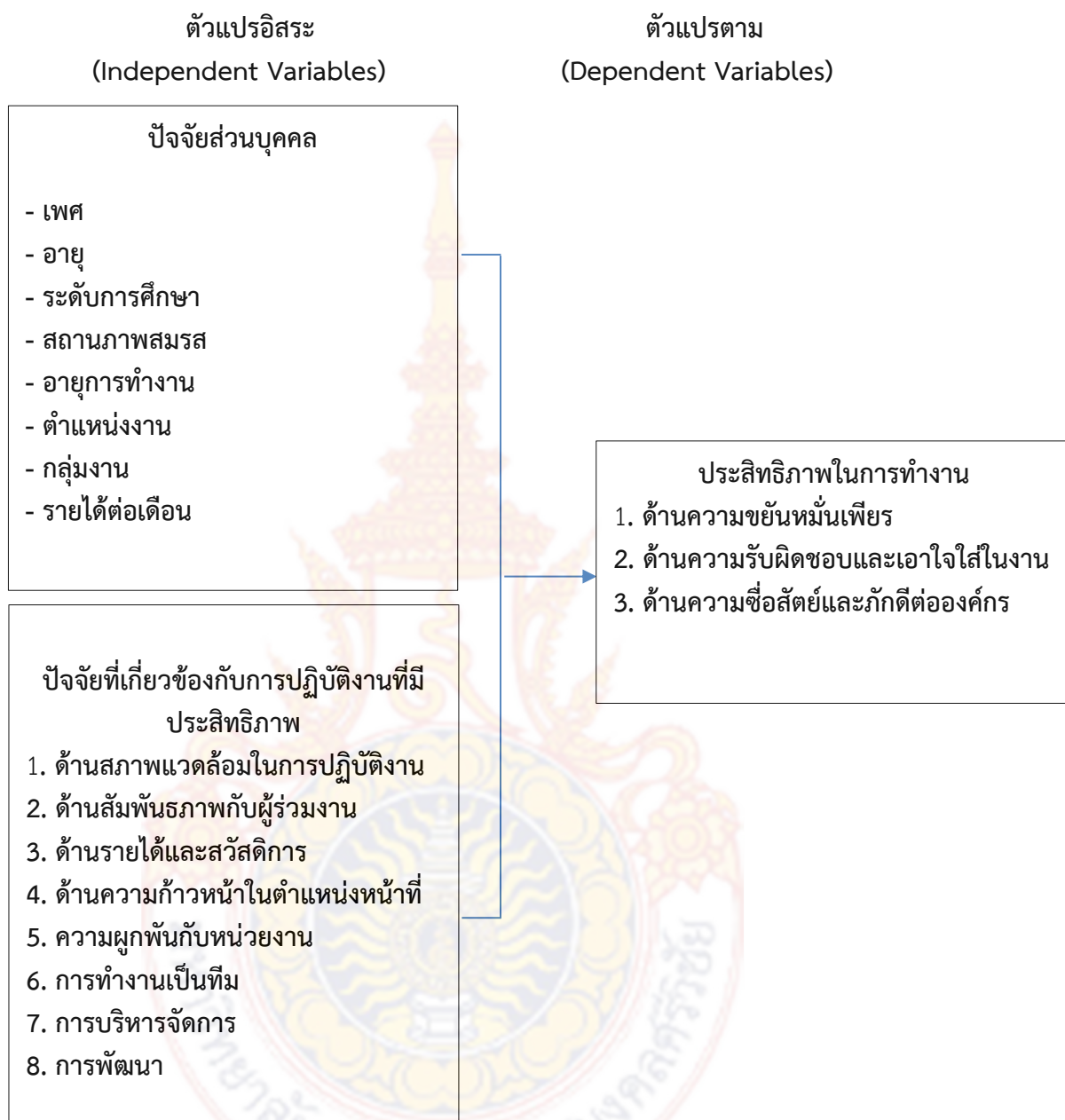
ดังนั้น เพื่อให้งานด้านสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยว่าขณะนี้ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ได้แก่เจ้าหน้าที่ในงานธุรการ การเงิน การบัญชี พัสดุ บุคลากร งานทะเบียนและวัดผล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตลอดจนงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อจะได้หาวิธีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

### 4. สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน



4.2 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.3 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.4 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.5 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.6 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.7 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีกลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

4.8 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ได้แก่ สำนักงานวิทยาเขตนครศรีธรรมราช (ทุ่งใหญ่) สำนักงานวิทยาเขตนครศรีธรรมราช (ไสใหญ่) และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 งานวิจัยนี้กำหนดขอบเขตเนื้อหาไว้ 8 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความผูกพันกับหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการ การพัฒนา

5.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทั้งหมดของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในงานธุรการ การเงิน การบัญชี พัสดุ บุคลากร งานทะเบียนและวัดผล และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 185 คน

## 6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า และผลลัพธ์ที่ออกมา เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ต้องการ โดยคำนึงถึงวิธีการใช้ทรัพยากรให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

2. **เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายบริหาร และวางแผน ฝ่ายพัฒนานักศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ได้แก่เจ้าหน้าที่ในงานธุรการ การเงิน การบัญชี พัสดุ บุคลากร งานทะเบียนและวัดผล และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

3. **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

4. **สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน** หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

5. **รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการ

6. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

7. **ความผูกพันกับหน่วยงาน** คือ ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

8. **การทำงานเป็นทีม** คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำ

9. **การบริหารจัดการ** หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุม

10. **การพัฒนา (Development)** คือ การทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานนั้น หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต (Out Put) สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า (In Put) หรือพูดให้ง่ายขั้นก็คือ การประหยัดทรัพยากร (4 M) และเวลา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนนั่นเอง

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

2. เพื่อทราบระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

3. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ได้ศึกษาและรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยแยกออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ลักษณะงานของสายสนับสนุน
3. การวัดประสิทธิภาพการทำงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 1.1 ความหมาย

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet,1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

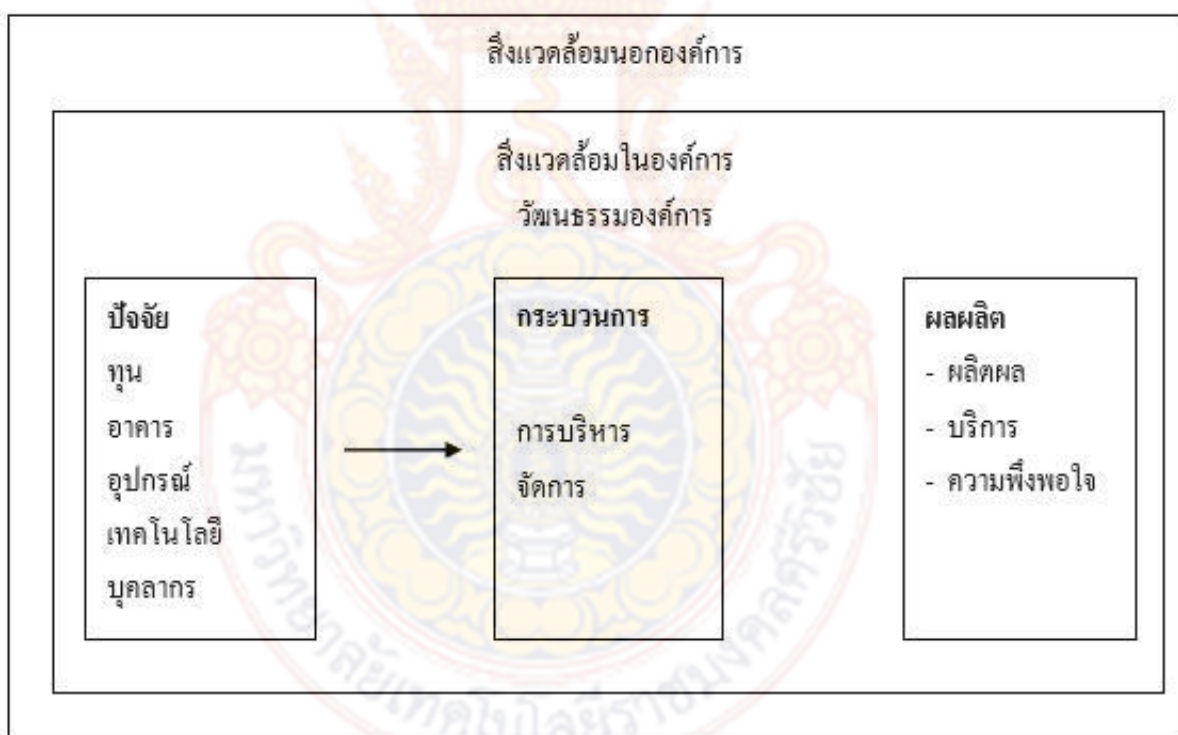
1. **สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร** ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. **สิ่งแวดล้อมในองค์กร** ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

**3. ปัจจัยขององค์กร** ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

ด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานดั่งนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

**4. กระบวนการขององค์กร** เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

**1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร** องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

**2. ปัจจัยด้านบุคคล** เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

**3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร มี 7 ปัจจัยคือ

**1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy)** เป็นการกำหนดภารกิจ การพัฒนาจุดอ่อน จุดแข็ง การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคภายใน และภายนอกองค์กร

**2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure)** เป็นการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น

**3. ปัจจัยด้านระบบ (System)** เป็นระบบขององค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

**4. ปัจจัยด้านรูปแบบ (Styles)** เป็นรูปแบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

**5. ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)** เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

**6. ปัจจัยด้านความสามารถ (Skill)** คือความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

## 7. ปัจจัยด้านค่านิยม (Shared Value) เป็นค่านิยมร่วมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร

สมพิศ สุขแมน (มปป.) ได้กล่าวว่า การที่เราจะพิจารณาถึงคนที่มีประสิทธิภาพนั้นเราควรจะพิจารณาจากประเด็นต่อไปนี้

1. **ความฉับไว** เป็นการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2. **ความถูกต้องแม่นยำ** เป็นการผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่ควรประมาทเลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร และต้องตรวจทานงานก่อนเสนอผู้บริหารเสมอ

3. **ความรู้** คือองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนรู้ให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. **ประสบการณ์** เป็นการรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นช่างซ่อมเครื่องยนต์มานานเป็นครูอาจารย์ที่สอนนักเรียนมานาน หรือเป็นเจ้าของร้านที่ธุรกิจมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูงในการทำงาน” เพราะคนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องชำระรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. **ความคิดสร้างสรรค์** เป็นการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น

ดังนั้นคนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามีวิสัยทัศน์ (Vision) ไม่ใช่พวกที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์ การพิจารณาความมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ก็สามารถนำมาใช้เป็นกรอบหรือทิศทางในการประเมินบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ หรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้เป็นอย่างดี

### 1.2 การบริหาร

**ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์** (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม (Peter F. Drucker อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 6.)

**วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** ในปี พ.ศ. 2545 มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือ กระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงาน บุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การ รายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟีฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัด องค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการ ควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC) (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมือง หลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนัก พิมพ์โฟร์เพช, 2545), หน้า 39.)

**สมพงษ์ เกษมสิน** ในปี พ.ศ. 2514 มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มา ประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCoRB Model ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2514), หน้า 13-14.)



## 2. ลักษณะงานของสายสนับสนุน



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ



## ฝ่ายพัฒนานักศึกษา

### 1. หัวหน้าแผนกงานกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการตามระเบียบของกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
2. จัดทำระเบียบรายชื่อนักศึกษาเงินกู้
3. ประชุมนักศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผู้กู้รายใหม่และวิธีการชำระหนี้เมื่อจบการศึกษา
4. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2. เจ้าหน้าที่ธุรการงานพัฒนานักศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการของสำนักงาน
2. ปฏิบัติหน้าที่พัสดุของสำนักงาน
3. ดูแลและเก็บรวบรวมฐานข้อมูลกิจกรรมนักศึกษา
4. ประสานงานและติดตามงานของแผนกงานต่าง ๆ ในสำนักงาน
5. ประสานงานกับฝ่ายอื่น สาขาหลักสูตรวิชา และแผนกงานต่าง ๆ
6. ดูแลและเก็บรวบรวมหลักฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเอง
7. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3. เจ้าหน้าที่บริหารงานหอพักนักศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานหอพักนักศึกษา
2. จัดทำคำสั่งให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่อยู่เวรตรวจความเรียบร้อยหอพักนักศึกษา
3. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของนักการภารโรงประจำหอพัก
4. ควบคุมดูแลการทำความสะดวกภายในและบริเวณรอบหอพัก
5. สำรวจ ตรวจสอบเช็คครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในหอพักให้พร้อมใช้งานได้เสมอ และแจ้งซ่อมครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหอพักนักศึกษา
6. จัดทำประชาสัมพันธ์ ประกาศแจ้งข่าวให้นักศึกษาในหอพักทราบ
7. จัดหาและดูแลให้บริการน้ำดื่ม
8. ดูแลการเข้าออกพักของนักศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบหอพัก
9. ดูแลและอำนวยความสะดวกในการติดต่อของผู้ปกครองและนักศึกษาภายในหอพัก
10. สอดส่องดูแล ยับยั้ง ห้ามปรามมิให้บุคคลภายนอกเข้าไปในหอพัก
11. ว่ากล่าวตักเตือน หรือภาคทัณฑ์เมื่อนักศึกษาหอพักกระทำผิดระเบียบวินัยหอพักและรายงานการกระทำผิดของนักศึกษาที่ฝ่าฝืนระเบียบให้วิทยาลัยฯทราบ
12. เปิดและค้นห้องพักนักศึกษาเมื่อมีเหตุอันสมควร
13. ดำเนินการไกล่เกลี่ยและยับยั้งข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหอพัก

14. จัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ บัตรประจำตัว และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาหอพัก
15. ดูแล และประสานงานช่วยเหลือนักศึกษาที่เจ็บป่วยและกรณีนักศึกษาเจ็บป่วยและต้องพบแพทย์ต้องดูแลนำส่งโรงพยาบาล
16. ให้บริการยา และเวชภัณฑ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ แก่นักศึกษาในหอพัก
17. ประสานงานกับสาธารณสุข หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพ่นยากำจัดยุง และกำจัดสุนัขจรจัดตามหอพัก
18. รับผิดชอบงานจดมิเตอร์ไฟฟ้า คัดค่าไฟฟ้า และนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
19. ติดตามนักศึกษาให้ชำระค่าบริการหอพักทุกภาคการศึกษา
20. จัดทำงบประมาณในส่วนของหอพัก

## ฝ่ายวิชาการและวิจัย

### 1. หัวหน้างานวิชาการและวิจัย

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดระบบและวิธีการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การนิเทศงาน การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนกงานต่างๆ ในฝ่ายฯ
2. ควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของงานวิชาการและวิจัยและแผนกงานต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือวิทยาลัยมอบหมาย
3. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษา
4. ปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่เลขานุการฝ่ายฯ
5. ปกครองบังคับบัญชาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานฝ่ายวิชาการและวิจัย และควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยเคร่งครัด
6. ดำเนินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนกงานต่างๆ ในการบริหารและวางแผนรวมทั้งบุคลากรเพื่อจัดทำแผนและโครงการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในงานวิชาการและวิจัย
8. ควบคุมดูแลการใช้งบประมาณ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในวิทยาลัยให้ดำเนินไปด้วยดีและบรรลุผลตามเป้าหมายของวิทยาลัย
10. ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ สาขา หลักสูตรวิชา แผนกงานต่างๆ และส่วนราชการภายนอกเพื่อให้การปฏิบัติงานของงานวิชาการและวิจัยรวมทั้งวิทยาลัย ดำเนินการไปได้โดยสะดวกและรวดเร็ว
11. ควบคุมดูแลการใช้และการบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการ
12. ศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดระบบและวิธีการปฏิบัติงานของแผนกงานต่างๆ ในงานวิชาการและวิจัย

13. จัดทำแผนงานโครงการพัฒนางานวิชาการและวิจัย และดำเนินการหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น
14. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2. หัวหน้าแผนกงานทะเบียนและวัดผล

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดระบบและดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนและประวัตินักศึกษา
2. ประมวลผลข้อมูลด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และการรายงานผลการศึกษา
3. จัดทำบัตรประจำตัวนักศึกษา
4. จัดทำหนังสือรับรองผลการศึกษา
5. ตรวจสอบหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการรับรองผลการศึกษา
6. เก็บรักษาหลักฐานและเอกสารการศึกษานักศึกษา
7. ประสานงานจัดทำเอกสารการสำเร็จการศึกษา
8. จัดเก็บเอกสารหลักฐานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนและวัดผล
9. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
10. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 3. หัวหน้าแผนกงานหลักสูตรและตำราเรียน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรทุกหลักสูตรที่วิทยาลัยฯ จัดการศึกษา
2. ประสานงานการจัดทำและพัฒนาตำราเรียน เอกสารประกอบการสอน
3. ดำเนินการประเมินผลการใช้หลักสูตร ตำราเรียนและเอกสารประกอบการสอน
4. เก็บรวบรวมหลักสูตร / ตำราเรียน / เอกสารประกอบการสอน
5. แนะนำ ชี้แจง เกี่ยวกับหลักสูตรและตำราเรียนแก่ ครู อาจารย์และบุคคลทั่วไป
6. เสนอแนะและตรวจสอบแผนการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร
7. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 4. หัวหน้าแผนกงานวิจัยและพัฒนา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำแผนกลยุทธ์งานวิจัยในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว
2. ประชาสัมพันธ์งบประมาณและแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนงานวิจัย
3. จัดโครงการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรเพื่อทำงานวิจัย
4. ติดตามประเมินผลและเผยแพร่งานวิจัย
5. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. อำนวยความสะดวกและข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนนักวิจัย
7. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## ฝ่ายบริหารและวางแผน

### 1. หัวหน้างานบริหารและวางแผน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดระบบและวิธีการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การนิเทศงาน การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนกงานที่รับผิดชอบ
  2. ควบคุมดูแลและติดตามผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของงานบริหารและวางแผน และแผนกงานต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือวิทยาลัยมอบหมาย
  3. จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษา
  4. ปกครองบังคับบัญชาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารและวางแผน และควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยเคร่งครัด
  5. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนกงานต่าง ๆ ในงานบริหารและวางแผน รวมทั้งบุคลากรเพื่อจัดทำแผนและโครงการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
  6. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในงานบริหารและวางแผน
  7. ควบคุมดูแลการใช้งบประมาณ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
  8. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยให้ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุผลตามเป้าหมายของวิทยาลัย
  9. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ สาขา หลักสูตรวิชา แผนกงานต่าง ๆ และส่วนราชการภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานของงานบริหารและวางแผนรวมทั้งวิทยาลัย ดำเนินการไปได้โดยสะดวกและรวดเร็ว
  10. ควบคุมดูแลการใช้และการบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการ
  11. ศึกษาวិเคราะห์เพื่อจัดระบบและวิธีการปฏิบัติงานของแผนกงานต่าง ๆ ในงานบริหารและวางแผน
  12. จัดทำแผนงานโครงการพัฒนางานบริหารและวางแผน และดำเนินการหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น
  13. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ### 2. เจ้าหน้าที่ธุรการงานบริหารและวางแผน
- หน้าที่และความรับผิดชอบ
1. ปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการของสำนักงาน
  2. ปฏิบัติงานในหน้าที่พัสดุของสำนักงาน
  3. ดูแลและเก็บรวบรวมหลักฐานข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการประเมินตนเอง
  4. ประสานงานและติดตามงานของแผนกงานต่างๆ ในสำนักงาน
  5. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
  6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3. หัวหน้าแผนงานการเงิน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเบิกเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และจากส่วนอื่น ๆ
2. ดำเนินการเบิกจ่าย และรับจ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝาก ถอนเงิน การเก็บรักษา การนำส่งเงิน และเงินทตรงจ่าย
4. จัดทำเอกสารและรายงานเกี่ยวกับการเงินทุกประเภท
5. จัดทำเอกสารเกี่ยวกับภาษีอากรทุกประเภท
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการประกันสังคม
7. จัดทำทะเบียนเกี่ยวกับการเงิน
8. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 4. เจ้าหน้าที่พัสดุ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดวางระบบ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา การจัดซื้อ จัดจ้าง การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ
2. ดำเนินการจัดซื้อและจัดจ้างตามระเบียบราชการกำหนด มีการประเมินและจัดทำทำเนียบผู้ขายและผู้รับจ้างช่วง
3. จัดทำทะเบียนพัสดุ และรายงานพัสดุประจำปี
4. จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้ทันตามเวลาที่กำหนดอย่างเป็นระบบ และสามารถทำให้การจัดการเรียน การสอนมีคุณภาพ
5. ควบคุมวัสดุคงคลังให้เป็นระบบและสามารถนำมาใช้งานได้โดยมีคุณภาพ
6. ตรวจสอบรายการครุภัณฑ์และพัสดุอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและการจำหน่ายพัสดุ
8. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 5. เจ้าหน้าที่บุคลากร

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการลงเวลาปฏิบัติราชการ การลาของบุคลากรทั้งหมด จัดทำสถิติและรายงานการลาทุกประเภท
2. จัดทำระบบข้อมูลบุคลากรในวิทยาลัยฯ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัว
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานและประชุมสัมมนา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น
7. ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว การขอรับบำเหน็จบำนาญ และเงินทดแทน
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและแก้ไขทะเบียนประวัติ

8. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและแก้ไขทะเบียนประวัติ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้งกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ และกรรมการสภามหาวิทยาลัย
10. จัดทำหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว
11. จัดทำคำสั่งให้บุคลากรอยู่เวรยาม
12. ดำเนินการเกี่ยวกับทุนเพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากร
14. ประสานงานด้านพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำ
15. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### 6. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำงานประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย
2. บริการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย
3. ผลิตสื่อเอกสารประชาสัมพันธ์
4. ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างภาพพจน์และความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานและบุคคลทั่วไป เผยแพร่ผลงานและกิจกรรมของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยผ่านสื่อต่าง ๆ
5. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3. การวัดประสิทธิภาพการทำงาน

เฮอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon 1960, 180-181) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลิตผล (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐจะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

กู๊ด (Good 1973 , อ้างถึงใน บุญหนา จิมาโนงและฤดี แสงเดือนฉาย, 5) หมายถึงความสามารถที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำให้ผลงานที่ได้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นายอภิชัย จตุพรวาที ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นหน่วยการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percenty) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นปัจจัยที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและสัมมนา,ด้านการมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติด้านการเขียนรายงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นายไพบุลย์ ตั้งใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ให้มีประสิทธิภาพ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 237 คนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 500 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 มีความเชื่อมั่น 0.861 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โดยการหา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 วิเคราะห์โดย การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way analysis of (2) variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ ที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

นายเอกราช ปลอดโปร่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงาน เทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหาร จัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบ ผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณโดยวิธีการสำรวจ (Survey method) เก็บข้อมูลจากประชาชนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เขตบางกอกน้อย จำนวน 399คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.798 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดย การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) และการวิจัย เชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก(In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key Informants) โดยใช้ เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิริยะ อยู่ในระดับ (2) ปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านฉันทะ (  $\bar{X} = 3.54, S.D.= 0.73$ ) ด้านจิตตะ (  $\bar{X} = 3.51, S.D.= 0.66$ ) ด้านวิมังสา (  $\bar{X} = 3.43, S.D.= 0.71$ ) และด้านวิริยะ (  $\bar{X} = 3.39, S.D.= 0.71$ )

นายเกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน ซึ่งได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling ) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมยศ แยมเมือง ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน และผู้วิจัยเลือก กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการ 8 แผนก แล้วใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานโดย



ใช้ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานปฏิบัติการของบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,151-16,100 บาท 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 3. ความพึงพอใจของ พนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและ การคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา พนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับ ความพึงพอใจต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมาก 4. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับ ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แต่ละด้านอยู่ในระดับดี

สมชาย ศิริรัตน์. ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชร เวช. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเพชรเวชจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว และศึกษาตัวแปรพยากรณ์เพื่อทำนาย ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชรเวช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเพชรเวช จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการ ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสมการความ ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย 1. ผลการศึกษาการพัฒนา คุณภาพงานด้วย กิจกรรม 5 ส ของโรงพยาบาลเพชรเวช ข้อมูลการจัดคุณภาพโดยรวม (TQM) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล เพชรเวช โดยรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ส่วน การบริหารการจัดการในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย 2. พนักงานโรงพยาบาลเพชรเวช ที่มี เพศ อายุ และสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน พนักงานที่มีตำแหน่งใน หน่วยงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลเพชรเวช มี 2 ตัวแปร ได้แก่ กิจกรรมสะอาดของโรงพยาบาลเพชร เวช (X1) และด้านการควบคุม (X14) ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชร เวช ได้ร้อยละ 5.4 4. สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชรเวช ได้แก่ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลเพชรเวชในรูป คะแนนมาตรฐาน  $Z = .180 X1 + .143 X14$

นาย เมธี ไพรัชิต ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด เพื่อเสนอแนวทางการ พัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด มีขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ มุ่ง ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุธานี จำกัด โดยใช้ แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกิลเมอร์ การศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานใน ภาพรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและ ค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน ระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญปานกลาง และปัจจัยการ ฝึกอบรมการพัฒนาที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ใน ภาพรวมอยู่ในระดับ นัยสำคัญน้อย

มยุรี บุญเยี่ยม ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัย การอาชีพสังขะ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ จำนวนทั้งสิ้น 79 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวม ข้อมูล ทาการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัย การอาชีพสังขะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครอง และ การบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ ผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้าน ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม ในการ ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพ สังขะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ มี การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงาน ที่ดีในการ ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง ปฏิบัติตน ตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี อันเป็นผลให้งานสำเร็จลุล่วง ตามลำดับ ส่วน การน าเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับ ถือ มีความสัมพันธ์กัน

สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

ปริศนา พิมพ์ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม 3) ศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้

นางสาวอรสุดา ดุสิตรัตนกุล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการท างานของบุคลากร ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากรคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05จำนวน 270 คนคิดเป็นร้อยละ35จากจำนวนประชากร 753คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง แบบสะดวก (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 31.90 มีสถานภาพโสดจำนวนร้อยละ 55.20 มี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 77.80 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวนร้อยละ 29.30 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 35.60 และโดยส่วนใหญ่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-6 ปี จำนวนร้อยละ 40.00 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมากมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีและดีที่สุด (4) มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียรความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความ ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการท างานเป็นทีมของบุคลากรของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ บุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพใน การทำงานมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือวิจัยและวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย
3. ขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 866 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.rmutsv.ac.th/th> )

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

6.7.2.2.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (ทาโร ยามาเนะ) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

แทนค่า

n คือ จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมดหรือขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error)

ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จึงแทนค่าสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{347}{1 + 347(0.05)^2}$$

$$= 184.57$$

ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 185 คน

### 1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มประชากรดังนี้

#### 1.3.1 กลุ่มตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แยกตามวิทยาเขตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้ตัวอย่าง 347 คน แล้วนำมาเปรียบเทียบสัดส่วนเพื่อแบ่งจำนวนตัวอย่างในแต่ละวิทยาเขตตามสัดส่วนที่กำหนดต่อไปนี้

**ตารางที่ 3.1** กลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาเขตตามสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

วิทยาเขต	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ไสใหญ่	146	78
ทุ่งใหญ่	155	83
ขนอม	46	24
รวม	347	185

ที่มา : (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.rmutsv.ac.th/th>)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยวางแนวคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และถามประเด็นในกรอบความคิดการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert-Rating Scales) จะประกอบด้วยแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้ ใน 8 ด้านคือ

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน   | จำนวน 8 ข้อ |
| 2.2 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน      | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.3 ด้านรายได้และสวัสดิการ           | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2.5 ความผูกพันกับหน่วยงาน            | จำนวน 3 ข้อ |
| 2.6 การทำงานเป็นทีม                  | จำนวน 6 ข้อ |
| 2.7 การบริหารจัดการ                  | จำนวน 5 ข้อ |

## 2.8 การพัฒนา

จำนวน 5 ข้อ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 44 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ประสิทธิภาพในการทำงาน และใช้มาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert-Rating Scales) จะประกอบด้วยแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้ ใน 3 ด้านคือ

- 3.1 ด้านความขยันหมั่นเพียร จำนวน 4 ข้อ
  - 3.2 ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน จำนวน 5 ข้อ
  - 3.3 ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ
- รวมทั้งสิ้นจำนวน 13 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended)

## 2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ**

2.2.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ดูแลงานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง

## 2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง และขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

2.3.2 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วดำเนินการจัดพิมพ์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างละ 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficients of Alpha) ของแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว

2.3.4 แก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายก่อนนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

## 3. ขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 แจกแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ทั้ง 3 พื้นที่ จำนวน 185 ชุด

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาจะต้องกำหนดรหัสให้แก่ข้อมูลแต่ละตัวเป็นตัวเลข และนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อบันทึกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้ทำการตรวจทานความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง

### สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และค่าความถี่ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะทั่วไปของประชากรศาสตร์ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Chi-Square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยแยกเป็น 4 ส่วน คือ

**ตอนที่ 1.** ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อมูลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน และรายได้ต่อเดือน

**ตอนที่ 2.** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ใน 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนา

**ตอนที่ 3.** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

**ตอนที่ 4.** การทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 5.** การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{x}$	หมายถึง	มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	ค่าสถิติ t-distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F -distribution
H <sub>0</sub>	หมายถึง	การกระจายข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน หรือ H <sub>0</sub> : $\sigma_1 = \sigma_2$
H <sub>1</sub>	หมายถึง	การกระจายข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน หรือ H <sub>1</sub> : $\sigma_1 \neq \sigma_2$

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.05

### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (N = 185)	ร้อยละ (100)
1. เพศ			
	- ชาย	55	29.7
	- หญิง	130	70.3
2. อายุ			
	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
	- 21-30 ปี	70	37.8
	- 31-40 ปี	70	37.8
	- 41-50 ปี	39	21.1
	- สูงกว่า 51 ปี	6	3.2
3. ระดับการศึกษา			
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	7.6
	- ปริญญาตรี	146	78.9
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	13.5
4. สถานภาพการสมรส			
	- โสด	53	28.6
	- สมรส	116	62.7
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	8.6
	- อื่น ๆ	-	-
5. อายุการทำงาน			
	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	25.4
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	42.2
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	15.7
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	4.3
	- มากกว่า 21 ปี	23	12.4
6. ตำแหน่งงานของท่าน			
	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	86	46.5
	- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.2
	- นักวิชาการพัสดุ	4	2.2
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	12	6.5
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	1.1
	- บรรณารักษ์	2	1.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 185)	ร้อยละ (100)
- นักประชาสัมพันธ์	2	1.1
- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	2.7
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	2.2
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	19	10.3
- อื่น ๆ	43	23.2
7. กลุ่มงาน		
- ข้าราชการ	12	6.5
- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	45.4
- พนักงานราชการ	23	12.4
- ลูกจ้างชั่วคราว	63	34.1
- ลูกจ้างประจำ	3	1.6
8. รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	5.4
- 10,001-15,000 บาท	62	33.5
- 15,001-20,000 บาท	23	12.4
- 20,001-25,000 บาท	34	18.4
- 25,001-29,999 บาท	45	24.3
- มากกว่า 30,000 บาท	11	5.9

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระดับอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมา ระดับอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ระดับอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และอายุสูงกว่า 51 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพที่สมรสแล้ว จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา กลุ่มที่เป็นคนโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และกลุ่มที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 กลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 กลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 12.4 และกลุ่มที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาได้แก่กลุ่มตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 กลุ่มตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 กลุ่มตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 กลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 กลุ่มตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 กลุ่มตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 กลุ่มตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 กลุ่มตำแหน่งบรรณารักษ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และกลุ่มตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

กลุ่มงาน กลุ่มงานตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาได้แก่กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 กลุ่มพนักงานราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 กลุ่มข้าราชการจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และกลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใน 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนา**

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช โดยศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ใน 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด ตกแต่งบริเวณโดยรอบสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.01	0.625	มาก
2. สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในเขตชุมชน การคมนาคมขนส่งและการเดินทางไปทำงาน และกลับที่พักอาศัยมีความสะดวก	3.31	0.993	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จัดแบ่งเป็นสัดส่วนตามฝ่าย/งานอย่างเหมาะสม	3.92	0.697	มาก
4. สถานที่ทำงานมีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา	3.88	0.794	มาก
5. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน	4.04	0.733	มาก
6. สถานที่ทำงานไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.98	0.755	มาก
7. สถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นรบกวนในการทำงาน เช่น กลิ่นห้องน้ำ ฯลฯ	4.02	0.827	มาก
8. หน่วยงานมีสวัสดิการร้านอาหาร อำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร สะอาด อร่อย ราคาเหมาะสม	2.82	1.223	ปานกลาง
รวม	3.75	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก มี 6 ด้าน คือ 1. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด ตกแต่งบริเวณโดยรอบสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย 2. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จัดแบ่งเป็นสัดส่วน ตามฝ่าย/งานอย่างเหมาะสม 3. สถานที่ทำงานมีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา 4. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 5. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 6. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 7. สถานที่ทำงานไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนอีกสองด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

1. สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในเขตชุมชน การคมนาคมขนส่งและการเดินทางไปทำงานและกลับที่พักอาศัยมีความสะดวก
2. หน่วยงานมีสวัสดิการร้านอาหาร อำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร สะอาด อร่อย ราคาเหมาะสม ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.70	0.923	มาก
2. เพื่อนร่วมของท่านให้ความสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	3.76	0.780	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	3.65	0.834	มาก
4. ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ เสมอ	3.72	0.762	มาก
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	3.67	0.748	มาก
6. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือปัญหาส่วนตัว	3.77	0.746	มาก
รวม	3.17	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 2. เพื่อนร่วมของท่านให้ความสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี 3. เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน 4. ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ เสมอ 5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน 6. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือปัญหาส่วนตัว ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านรายได้และสวัสดิการ

ด้านรายได้และสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายเพื่อดำรงชีวิต	3.36	0.962	ปานกลาง

2. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน	3.28	0.954	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม	3.08	1.003	ปานกลาง
4. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน	3.25	0.917	ปานกลาง
5. สวัสดิการการเบิกเบี่ยเลี้ยงเดินทางได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานเพียงพอและมีความเสมอภาคกันในการจัดสรร	3.51	0.808	มาก
6. ในการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม	3.39	0.909	ปานกลาง
รวม	3.31	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ 1. สวัสดิการการเบิกเบี่ยเลี้ยงเดินทางได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานเพียงพอและมีความเสมอภาคกันในการจัดสรร ส่วนอีก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1. ผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายเพื่อดำรงชีวิต 2. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน 3. ท่านได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม 4. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน 5. ในการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ และตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น	3.34	1.015	ปานกลาง
2. ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.36	0.982	ปานกลาง
3. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า	3.12	1.045	ปานกลาง

4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.17	1.039	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละฝ่าย/งานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยการสอนงานหรือการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา	3.40	0.968	ปานกลาง
รวม	2.73	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ และตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น 2. ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน 3. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า 4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละฝ่าย/งานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยการสอนงานหรือการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านความผูกพันกับหน่วยงาน

ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	3.82	0.959	มาก
2. ท่านปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร	3.90	0.818	มาก
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.06	0.755	มาก
รวม	1.96	0.42	น้อย

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี 2. ท่านปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร 3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	3.85	0.734	มาก
2. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.772	มาก
3. พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น	3.72	0.792	มาก
4. พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.66	0.825	มาก
5. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.55	0.820	มาก
6. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม	3.62	0.907	มาก
รวม	3.72	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ 1. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร 2. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น 4. พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี 5. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 6. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร	3.63	0.712	มาก
2. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.63	0.757	มาก

3. มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ อย่างเข้าใจและทั่วถึง	3.56	0.826	มาก
4. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน	3.62	0.778	มาก
5. ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.65	0.788	มาก
รวม	3.02	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร 2. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3. มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ อย่างเข้าใจและทั่วถึง 4. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน 5. ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ	3.57	.818	มาก
2. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	3.58	0.837	มาก
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน	3.67	0.790	มาก
4. ท่านมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.46	1.005	ปานกลาง
5. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.48	0.835	ปานกลาง
รวม	2.96	1.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ 1. หน่วยงานสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการ วิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ 2. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการ ฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในงานของท่าน ส่วนอีก 2 ด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ 1. ท่านมี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ 2. 5. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การ ปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรับผิดชอบและ เอาใจใส่ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร**

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของประสิทธิภาพในการทำงานด้านความ ขยันหมั่นเพียร

ด้านความขยันหมั่นเพียร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการ ที่ยิ้มแย้มเสมอ	3.97	0.733	มาก
2. กระตุนเตือนตนเองหรือสร้างแรงจูงใจ ภายในให้อยากทำงาน ตลอดเวลา	3.96	0.662	มาก
3. ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.03	0.722	มาก
4. มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความ พร้อมอยู่เสมอ	3.96	0.765	มาก
รวม	2.65	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ความกระตือรือร้นการทำงานด้วย บริการที่ยิ้มแย้มเสมอ 2. กระตุนเตือนตนเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงาน ตลอดเวลา 3. ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ 4. มาปฏิบัติงานก่อน เวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน

ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา	3.89	0.758	มาก
2. มีความสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เสมอ	3.82	0.963	มาก
3. มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่องานที่ทำอยู่	3.90	0.854	มาก
4. ขาดการทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	3.02	1.300	ปานกลาง
5. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลา	3.76	0.973	มาก
รวม	3.07	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา 2. มีความสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เสมอ 3. มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่องานที่ทำอยู่ 4. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลา ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ 1. ขาดการทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของประสิทธิภาพในการทำงานด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร	4.21	0.769	มาก
2. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	4.17	0.717	มาก
3. เต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานนอกเหนืองานประจำ	4.18	0.744	มาก
4. ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น	4.09	0.803	มาก
รวม	2.78	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร 2. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร 3. เต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานนอกเหนืองานประจำ 4. ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ

ระดับความคิดเห็น	เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	T	Sig (2-Tailed)
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ชาย	55	3.81	.57	1.139*	.258
	- หญิง	130	3.71	.47		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- ชาย	55	3.63	.68	-1.172	.243
	- หญิง	130	3.74	.57		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- ชาย	55	3.45	.75	1.704	.090
	- หญิง	130	3.25	.74		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ชาย	55	3.31	.81	.476	.635
	- หญิง	130	3.24	.89		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- ชาย	55	3.92	.76	-.039	.969
	- หญิง	130	3.92	.67		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- ชาย	55	3.60	.66	-1.148	.158
	- หญิง	130	3.76	.70		
7. ด้านการบริหารจัดการ	- ชาย	55	3.46	.67	-1.941	.054
	- หญิง	130	3.68	.70		
8. ด้านการพัฒนา	- ชาย	55	3.61	.67	.837	.404
	- หญิง	130	3.52	.68		
รวม	- ชาย	55	28.83	4.51	-.046	.963
	- หญิง	130	28.86	4.10		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 2** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14** การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ

ระดับความคิดเห็น	อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	4.671	.004*
	- 21-30 ปี	70	3.79	.54		
	- 31-40 ปี	70	3.78	.47		
	- 41-50 ปี	39	3.52	.39		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	4.20	.58		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	2.869	.038*
	- 21-30 ปี	70	3.79	.55		
	- 31-40 ปี	70	3.76	.60		
	- 41-50 ปี	39	3.46	.65		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	3.75	.53		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	5.217	.002*
	- 21-30 ปี	70	3.40	.76		
	- 31-40 ปี	70	3.34	.71		
	- 41-50 ปี	39	2.96	.70		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	4.00	.52		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	4.268	.006*
	- 21-30 ปี	70	3.48	.89		
	- 31-40 ปี	70	3.21	.77		
	- 41-50 ปี	39	2.91	.90		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	3.63	.86		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	1.342	.262
	- 21-30 ปี	70	4.02	.68		
	- 31-40 ปี	70	3.90	.72		
	- 41-50 ปี	39	3.76	.72		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	4.11	.45		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	1.041	.376
	- 21-30 ปี	70	3.78	.71		

	- 31-40 ปี	70	3.75	.72		
	- 41-50 ปี	39	3.54	.62		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	3.77	.57		
7. ด้านการบริหารจัดการ	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	.931	.427
	- 21-30 ปี	70	3.68	.66		
	- 31-40 ปี	70	3.64	.78		
	- 41-50 ปี	39	3.49	.55		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	3.36	.93		
8. ด้านการพัฒนา	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	.552	.648
	- 21-30 ปี	70	3.61	.72		
	- 31-40 ปี	70	3.56	.68		
	- 41-50 ปี	39	3.43	.57		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	3.56	.78		
รวม	- ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	3.008	.032*
	- 21-30 ปี	70	41.57	5.38		
	- 31-40 ปี	70	40.82	5.73		
	- 41-50 ปี	39	38.52	4.85		
	- สูงกว่า 51 ปี	6	42.58	3.63		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุสูงกว่า 51 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.00$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21- 30 ปี ( $\bar{x} = 3.40$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{x} = 3.34$ ) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x} = 2.96$ )

**สมมติฐานที่ 3** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.63	.54	1.32	.269
	- ปริญญาตรี	146	3.73	.51		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.88	.412		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.46	.82	4.25	.016*
	- ปริญญาตรี	146	3.68	.59		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	4.00	.36		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.11	.91	4.13	.018*
	- ปริญญาตรี	146	3.26	.75		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.69	.45		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	2.80	.84	2.32	.101
	- ปริญญาตรี	146	3.32	.88		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.23	.80		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.78	.79	.332	.718
	- ปริญญาตรี	146	3.92	.73		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.97	.38		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.45	.71	1.176	.311
	- ปริญญาตรี	146	3.75	.73		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.70	.36		
7. ด้านการบริหารจัดการ	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.10	.70	4.276	.015*
	- ปริญญาตรี	146	3.66	.72		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.65	.45		
8. ด้านการพัฒนา	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.11	.77	3.217	.042*
	- ปริญญาตรี	146	3.58	.70		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	3.60	.33		
รวม	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	38.34	4.97	2.08	.127
	- ปริญญาตรี	146	40.67	5.82		
	- สูงกว่าปริญญาตรี	25	42.04	2.21		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ



0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=3.66$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.65$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.10$ )

**สมมติฐานที่ 4** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16** การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ระดับความคิดเห็น	สถานภาพการสมรส	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- โสด	53	3.75	.502	.019	.981
	- สมรส	116	3.74	.523		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	3.72	.403		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- โสด	53	3.86	.60	3.10	.047*
	- สมรส	116	3.62	.62		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	3.82	.24		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- โสด	53	3.34	.79	.886	.414
	- สมรส	116	3.32	.70		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	3.07	.90		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- โสด	53	3.27	.91	.005	.995
	- สมรส	116	3.26	.87		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	3.26	.82		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- โสด	53	3.98	.64	.240	.787
	- สมรส	116	3.90	.75		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	3.89	.49		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- โสด	53	3.69	.74	2.00	.138
	- สมรส	116	3.68	.70		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	4.05	.34		
	- อื่น ๆ	-	-	-		

7. ด้านการบริหารจัดการ	- โสด	53	3.59	.69	3.014	.052*
	- สมรส	116	3.57	.71		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	4.02	.51		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
8. ด้านการพัฒนา	- โสด	53	3.65	.68	1.154	.318
	- สมรส	116	3.49	.7-		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	3.63	.40		
	- อื่น ๆ	-	-	-		
รวม	- โสด	53	41.32	5.18	.806	.448
	- สมรส	116	40.28	5.89		
	- หม้าย/หย่าร้าง	16	41.39	1.75		
	- อื่น ๆ	-	-	-		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=3.86$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ( $\bar{x}=3.82$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.62$ )

**สมมติฐานที่ 5** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	อายุการทำงาน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.82	.53	.483	.748
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.72	.50		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.73	.10		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	3.62	.22		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.72	.06		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.91	.52	1.86	.119
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.64	.67		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.67	.60		

	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	3.60	.52		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.63	.44		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.53	.72	1.95	.103
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.25	.71		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.31	.78		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	2.93	1.22		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.16	.58		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.65	.87	3.65	.007*
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.16	.76		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.14	.87		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	2.80	1.20		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.13	.91		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	4.24	.63	4.67	.001*
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.78	.77		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	2.67	.56		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	2.95	.62		
	- มากกว่า 21 ปี	23	4.14	.52		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.96	.73	3.17	.015*
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.58	.70		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.63	.63		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	4.14	.80		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.64	.44		
7. ด้านการบริหารจัดการ	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.81	.69	1.41	.231
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.51	.69		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.57	.75		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	3.65	.48		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.63	.69		
8. ด้านการพัฒนา	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	3.92	.62	5.67	.000*
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	3.35	.67		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	3.50	.69		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	3.55	.42		
	- มากกว่า 21 ปี	23	3.53	.62		
รวม	- ต่ำกว่า 5 ปี	47	43.55	5.36	5.03	.001*
	- ระหว่าง 6-10 ปี	78	39.29	5.76		
	- ระหว่าง 11-15 ปี	29	40.15	5.31		
	- ระหว่าง 16-20 ปี	8	40.07	4.84		
	- มากกว่า 21 ปี	23	40.36	2.14		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=3.92$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ระหว่าง 16-20 ปี ( $\bar{x}=3.55$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ( $\bar{x}=3.53$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ( $\bar{x}=3.50$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.35$ )

**สมมติฐานที่ 6** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18** การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความคิดเห็น	ตำแหน่งงานของท่าน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	86	3.66	.470	2.293	.015*
	- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.79	.504		
	- นักวิชาการพัสดุ	4	3.28	.493		
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	12	3.91	.400		
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	4.56	.441		
	- บรรณารักษ์	2	3.62	0.00		
	- นักประชาสัมพันธ์	2	4.18	.265		
	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	3.87	.579		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4.31	.875		
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	19	3.90	.547		
	- อื่น ๆ	43	3.72	.480		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	86	3.63	.616	1.641	.099
	- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.47	.531		
	- นักวิชาการพัสดุ	4	3.63	.250		
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	12	3.86	.610		
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	4.25	.353		
	- บรรณารักษ์	2	4.00	0.00		
	- นักประชาสัมพันธ์	2	4.33	.471		

	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	4.20	.361		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	3.75	.166		
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	19	4.00	.412		
	- อื่น ๆ	43	3.62	.685		
3. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	86	3.24	.726	2.643	.005*
	- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.36	.452		
	- นักวิชาการพัสดุ	4	2.16	1.04		
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	12	3.26	.305		
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	4.16	.707		
	- บรรณารักษ์	2	3.66	0.00		
	- นักประชาสัมพันธ์	2	3.50	.707		
	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	3.33	1.08		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4.29	.750		
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	19	3.64	.820		
	- อื่น ๆ	43	3.25	.692		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	86	3.25	.919	2.245	.017*
	- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.33	.602		
	- นักวิชาการพัสดุ	4	2.40	.848		
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	12	2.86	.819		
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	4.40	.848		
	- บรรณารักษ์	2	4.40	0.00		
	- นักประชาสัมพันธ์	2	3.20	1.13		
	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	3.48	.867		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4.30	.200		
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	19	3.49	.875		
	- อื่น ๆ	43	3.15	.734		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	86	3.85	.772	2.468	.009*
	- เจ้าหน้าที่ธุรการ	6	3.66	.210		
	- นักวิชาการพัสดุ	4	4.00	.384		
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	12	3.55	.328		
	- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	4.83	.235		
	- บรรณารักษ์	2	4.66	0.00		
	- นักประชาสัมพันธ์	2	4.16	.235		
	- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	5	4.46	.505		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4.83	.333		
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	19	4.15	.463		
	- อื่น ๆ	43	3.85	.724		

6. ด้านการทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</li> <li>- เจ้าหน้าที่ธุรการ</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา</li> <li>- บรรณารักษ์</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- นักวิชาการคอมพิวเตอร์</li> <li>- อื่น ๆ</li> </ul>	86	3.62	.699	1.135	0.339*
7. ด้านการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</li> <li>- เจ้าหน้าที่ธุรการ</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา</li> <li>- บรรณารักษ์</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- นักวิชาการคอมพิวเตอร์</li> <li>- อื่น ๆ</li> </ul>	86	3.61	.692	1.480	.150
8. ด้านการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป</li> <li>- เจ้าหน้าที่ธุรการ</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี</li> <li>- นักวิชาการโสตทัศนศึกษา</li> <li>- บรรณารักษ์</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์</li> <li>- ผู้ปฏิบัติงานบริหาร</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- นักวิชาการคอมพิวเตอร์</li> <li>- อื่น ๆ</li> </ul>	86	3.43	.726	1.480	.150

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.29$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ( $\bar{x} = 4.16$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งบรรณารักษ์ ( $\bar{x} = 3.66$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ( $\bar{x} = 3.64$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.50$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{x} = 3.36$ ) กลุ่มที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร ( $\bar{x} = 3.33$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ( $\bar{x} = 3.26$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งอื่น ๆ ( $\bar{x} = 3.25$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ( $\bar{x} = 3.24$ ) และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x} = 2.16$ )

**สมมติฐานที่ 7** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่กลุ่มงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามกลุ่มงาน

ระดับความคิดเห็น	กลุ่มงาน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ข้าราชการ	12	3.88	.339	1.82	.125
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.80	.493		
	- พนักงานราชการ	23	3.71	.361		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	3.64	.560		
	- ลูกจ้างประจำ	3	4.20	.850		
2. ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน	- ข้าราชการ	12	3.81	.411	6.08	.000*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.84	.499		
	- พนักงานราชการ	23	3.97	.407		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	3.43	.720		
	- ลูกจ้างประจำ	3	3.50	.726		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- ข้าราชการ	12	3.59	.404	11.38	.000*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.59	.583		
	- พนักงานราชการ	23	3.06	.825		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	2.92	.769		
	- ลูกจ้างประจำ	3	4.22	.630		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ข้าราชการ	12	3.35	.994	6.14	.000*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.56	.724		
	- พนักงานราชการ	23	3.09	.845		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	2.90	.906		
	- ลูกจ้างประจำ	3	3.66	1.17		

5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- ข้าราชการ	12	4.16	.362	2.72	.031*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	4.02	.597		
	- พนักงานราชการ	23	4.00	.512		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	3.69	.883		
	- ลูกจ้างประจำ	3	4.22	.693		
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- ข้าราชการ	12	3.91	.489	4.42	.002*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.82	.656		
	- พนักงานราชการ	23	3.97	.553		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	3.43	.758		
	- ลูกจ้างประจำ	3	3.88	.673		
7. ด้านการบริหารจัดการ	- ข้าราชการ	12	3.75	.475	5.77	.000*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.78	.663		
	- พนักงานราชการ	23	3.82	.297		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	3.32	.766		
	- ลูกจ้างประจำ	3	2.93	1.22		
8. ด้านการพัฒนา	- ข้าราชการ	12	3.75	.308	3.26	.013*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	3.69	.675		
	- พนักงานราชการ	23	3.59	.449		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	3.32	.743		
	- ลูกจ้างประจำ	3	3.26	1.10		
รวม	- ข้าราชการ	12	42.31	3.53	6.19	.000*
	- พนักงานมหาวิทยาลัย	84	42.24	4.66		
	- พนักงานราชการ	23	40.97	2.28		
	- ลูกจ้างชั่วคราว	63	38.10	6.61		
	- ลูกจ้างประจำ	3	42.30	5.37		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่กลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำ จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.22$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}=3.59$ ) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ( $\bar{x}=3.53$ ) กลุ่มตัวอย่างที่พนักงานราชการ ( $\bar{x}=3.06$ ) และ กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราว จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=2.92$ )



**สมมติฐานที่ 8** เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.20** การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความคิดเห็น	รายได้ต่อเดือน	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.95	.184	1.96	.087
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.65	.068		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.58	.081		
	- 20,001-25,000 บาท	34	3.88	.092		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.78	0.67		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.86	.131		
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.81	.454	4.14	.001*
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.46	.733		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.67	.540		
	- 20,001-25,000 บาท	34	3.91	.475		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.90	.477		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.69	.439		
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.05	.993	4.27	.001*
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.03	.759		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.28	.514		
	- 20,001-25,000 บาท	34	3.40	.884		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.61	.569		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.63	.433		
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.30	1.04	2.63	.025*
	- 10,001-15,000 บาท	62	2.97	.876		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.26	.775		
	- 20,001-25,000 บาท	34	3.50	.910		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.50	.749		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.21	.956		
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	4.23	.802	7.43	.000*
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.59	.817		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.66	.635		
	- 20,001-25,000 บาท	34	4.23	.445		
	- 25,001-29,999 บาท	45	4.13	.528		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	4.24	.367		

6. ด้านการทำงานเป็นทีม	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.60	.438	5.47	.000*
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.45	.767		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.65	.640		
	- 20,001-25,000 บาท	34	4.13	.634		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.87	.606		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.53	.407		
7. ด้านการบริหารจัดการ	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.26	.646	3.69	.003*
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.40	.753		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.56	.769		
	- 20,001-25,000 บาท	34	3.91	.660		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.77	.514		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.74	.687		
8. ด้านการพัฒนา	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.58	.584	2.05	.073
	- 10,001-15,000 บาท	62	3.36	.742		
	- 15,001-20,000 บาท	23	3.51	.514		
	- 20,001-25,000 บาท	34	3.80	.708		
	- 25,001-29,999 บาท	45	3.64	.685		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	3.56	.377		
รวม	- ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	41.78	4.52	6.423	.000*
	- 10,001-15,000 บาท	62	38.07	6.50		
	- 15,001-20,000 บาท	23	39.51	3.78		
	- 20,001-25,000 บาท	34	43.12	5.01		
	- 25,001-29,999 บาท	45	42.57	3.89		
	- มากกว่า 30,000 บาท	11	41.50	2.80		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.13$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-29,999 บาท ( $\bar{x}=3.87$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ( $\bar{x}=3.65$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{x}=3.60$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ( $\bar{x}=3.53$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.45$ )

ตารางที่ 4.21 ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	T	Sig (2-Tailed)
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	-1.305	.193
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	1.784	.076
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ	0.701	.484
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-2.914	.004*
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	6.488	.000*
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	0.961	.491
7. ด้านการบริหารจัดการ	-1.101	.273
8. ด้านการพัฒนา	5.778	.000*

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือตัวที่ส่งผลมี ๓ ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (sig .004) ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน (sig .000) และ ด้านการพัฒนา (sig .000)

#### ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

จากการประมวลความคิดเห็น จากแบบสอบถามปลายเปิดส่วนข้อข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง สามารถรวบรวมข้อมูลโดยจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

##### ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สถานที่ตั้งขององค์กรอยู่ห่างไกลจากถนนใหญ่มาก ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่านการเดินทางไม่สะดวก เห็นควรให้ผู้บริหารพิจารณาให้มีรถรับส่งจากสำนักงานไปตลาด

##### ด้านรายได้และสวัสดิการ

1. ควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้แก่ ลูกจ้างชั่วคราวให้มากกว่านี้ ขณะนี้มีเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

2. ควรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือลูกจ้างชั่วคราวเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

##### ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การพิจารณาแต่งตั้งเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรก่อนที่จะพิจารณาบุคคลภายนอก เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

##### ด้านการบริหารจัดการ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ ๆ ในปัจจุบัน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย คือ

#### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

#### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระได้แก่ 1) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 ด้านคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนา และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการ ได้แก่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยวางแนวคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และถามประเด็นในกรอบความคิดการวิจัย ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

1.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน

1.2.2 แบบสอบถามแบบปลายปิด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 8 ด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนา

1.2.3 แบบสอบถามแบบปลายปิด ประสิทธิภาพในการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อ

1.2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปแยกเป็นผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 37.8 และอายุระดับระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 21.1 ระดับการศึกษาของประชากรส่วนใหญ่ พบว่าอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.9 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.5 สภาพภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 62.7 และสภาพภาพโสด ร้อยละ 28.6 ส่วนอายุการทำงานของประชากรส่วนใหญ่พบว่าเป็นกลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 46.5 รองลงมาได้แก่กลุ่มตำแหน่งอื่น ๆ ร้อยละ 23.2 ประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 45.4 รองลงมาได้แก่ลูกจ้าง ร้อยละ 34.1 ส่วนน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.6

1.3.2 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใน 8 ด้าน โดยสรุปแต่ละด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก มี 6 ด้าน คือ 1. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด ตกแต่งบริเวณโดยรอบสวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย 2. สถานที่ทำงานมีพื้นที่จัดแบ่งเป็นสัดส่วนตามฝ่าย/งานอย่างเหมาะสม 3. สถานที่ทำงานมีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา 4. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 5. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 6. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน 7. สถานที่ทำงานไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนอีกสองด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

2) ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 2. เพื่อนร่วมของท่านให้ความสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี 3. เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน 4. ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ เสมอ 5. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน 6. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือปัญหาส่วนตัว

3) ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ 1. สวัสดิการการเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทางได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานเพียงพอและมีความเสมอภาคกันในการจัดสรร ส่วนอีก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1. ผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายเพื่อดำรงชีวิต 2. ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน 3. ท่านได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม 4. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน 5. ในการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม

4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ และตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น 2. ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน 3. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า 4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละฝ่าย/งานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยการสอนงานหรือการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา

5) ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี 2. ท่านปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร 3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

6) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ 1. พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร 2. เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น 4. พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี 5. ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 6. องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม

7) ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร 2. มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3. มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบ อย่างเข้าใจและทั่วถึง 4. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน 5. ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

8) ด้านการพัฒนา ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ 1. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ 2. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน ส่วนอีก 2 ด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ 1. ท่านมีความมั่นคงกับงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ 2. 5. หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

1.3.3 สรุปผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ทั้ง 3 ด้าน ได้ดังต่อไปนี้

1) ด้านความขยันหมั่นเพียร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ 2. กระตุ้นเตือนตนเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา 3. ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ 4. มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ

2) ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ใน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา 2. มีความสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ 3. มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่องานที่ทำอยู่ 4. ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบทันเวลา ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ 1. ขาดการทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

3) ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และภักดีต่อองค์กร 2. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร 3. เต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานนอกเหนืองานประจำ 4. ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น

1.3.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานจำนวน 8 สมมติฐาน โดยสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน แต่ระดับความคิดเห็นรายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน แต่ระดับความคิดเห็นรายด้าน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุสูงกว่า 51 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.00$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21- 30 ปี ( $\bar{x}=3.40$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี ( $\bar{x}=3.34$ ) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-50 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=2.96$ )

3) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน แต่ระดับความคิดเห็นรายด้าน ด้านการบริหาร

จัดการ มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=3.66$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=3.65$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.10$ )

4) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน แต่ระดับความคิดเห็นรายด้าน ด้านการบริหารจัดการ มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=3.86$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ( $\bar{x}=3.82$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.62$ )

5) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=3.92$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี ( $\bar{x}=3.55$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 21 ปี ( $\bar{x}=3.53$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ( $\bar{x}=3.50$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.35$ )

6) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ต่างกัน แต่ระดับความคิดเห็นรายด้าน ด้านสวัสดิการและรายได้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.29$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ( $\bar{x}=4.16$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งบรรณารักษ์ ( $\bar{x}=3.66$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ( $\bar{x}=3.64$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.50$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ( $\bar{x}=3.36$ ) กลุ่มที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร ( $\bar{x}=3.33$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ( $\bar{x}=3.26$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งอื่น ๆ ( $\bar{x}=3.25$ ) กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ( $\bar{x}=3.24$ ) และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=2.16$ )



7) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่กลุ่มงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่กลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างประจำ จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.22$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}=3.59$ ) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการ ( $\bar{x}=3.53$ ) กลุ่มตัวอย่างที่พนักงานราชการ ( $\bar{x}=3.06$ ) และ กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างชั่วคราว จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=2.92$ )

8) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้ต่อเดือน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จะมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{x}=4.13$ ) รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-29,999 บาท ( $\bar{x}=3.87$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ( $\bar{x}=3.65$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{x}=3.60$ ) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ( $\bar{x}=3.53$ ) และ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จะมีระดับความคิดเห็นด้วยที่น้อยที่สุด ( $\bar{x}=3.45$ )

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนา ปัจจัยที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วน ของเมธี ไพโรจิต เรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกัน แต่ถ้าเปรียบเทียบรายด้านแล้วมีความแตกต่างกัน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมจัดอยู่

ในระดับปานกลาง แต่ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

โดยรายละเอียดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช รายด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จะประสิทธิภาพถ้าสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยในการทำงาน โดยรวมไปถึงบรรยากาศ จะส่งผลให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ไพโรจิต เรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด

2. ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานคนอื่นไม่มากนัก อาจจะต้องมีการจัดประชุมหรือสัมมนาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีสัมพันธ์ภาพกันมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ไพโรจิต เรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด ซึ่งด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

3. ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีความต้องการ รายได้และสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมหาวิทยาลัย อาจจะต้องเพิ่มสวัสดิการให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้คล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ยังมีความเข้าใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานไม่ชัดเจน มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยการสื่อสารให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน

5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน พบว่าอยู่ในระดับน้อย แสดงว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนไม่มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ และอาจจะส่งผลต่อความจงรักภักดีขององค์กรรวมทั้งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรเร่งในการสร้างความผูกพันกับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนโดยเร่งด่วน

6. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ

7. ด้านการบริหารจัดการ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความเข้าใจในเรื่องของการบริหารการจัดการ แผนปฏิบัติงาน หรือการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่มากนัก มหาวิทยาลัยควรอาจจะมีการปฐมนิเทศพนักงานก่อนเข้าทำงานเพื่อมีความเข้าใจในการบริหารงานเป็น

ในแนวทางเดียวกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวอรสุดา ดุสิตรัตน์กุล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง

8. ด้านการพัฒนา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานยังมีไม่มาก มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อจะได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

รายละเอียดการอภิปรายประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความขยันหมั่นเพียร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เรื่องความกระตือรือร้นในการทำงาน การบริการที่ยิ้มแย้ม อยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนอีกด้วย

2. ด้านรับผิดชอบและเอาใจใส่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานบางส่วนและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไม่มากและความละเอียดรอบครอบอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร รวมทั้งรู้สึกความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรจะเสริมในด้านนี้โดยเร่งด่วน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาโดยวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลรายละเอียดเชิงประจักษ์ที่ลึกซึ้งขึ้น

2. ควรจะศึกษาปัจจัยด้านด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ว่ามีสาเหตุใดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มีความผูกพันกับหน่วยงานน้อย

3. ควรขยายการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ในทุกพื้นที่ และนำมาเปรียบเทียบกัน

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). งานวิจัยบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปริศนา พิมพา. (2558). ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม. รายงานการวิจัย, จังหวัดนครพนม.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. งานวิจัยสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มยุรี บุญเยี่ยม. (2558). ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ. งานวิจัยวิทยาลัยการอาชีพสังขะ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เมธี ไพโรชิต. (2556). ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. งานวิจัยวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย.
- สมชาย ศิริรัตน์. (2549). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชร เวช. งานวิจัยสาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2514) การบริหาร กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). งานวิจัยสาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์. งานวิจัยสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง. งานวิจัย ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกราช ปลอดโปร่ง. (2557). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ  
สำนักงานเขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร. งานวิจัยสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.



ภาคผนวก





คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ  
ที่ ๐๕๙ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินเครื่องมือวิจัย  
โครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ด้วยการดำเนินโครงการวิจัยสถาบัน เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ  
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กระบวนการวิจัยจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในการ  
ตรวจสอบและประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัยสถาบันดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตาม  
วัตถุประสงค์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ จึงขอแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและประเมิน  
คุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

- |                      |                |
|----------------------|----------------|
| ๑. อาจารย์ ดร.อาคม   | ลักษณะสกุล     |
| ๒. อาจารย์ ดร.ปริญญา | สุนทรวงศ์      |
| ๓. อาจารย์กรัณทรักษ์ | วิทย์อภิบาลกุล |

มีหน้าที่ ตรวจสอบและประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง  
เครื่องมือวิจัย เพื่อให้เครื่องมือมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้โครงการวิจัย  
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขวัญหทัย ใจเปี่ยม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินเครื่องมือวิจัย

1. อาจารย์ ดร.อาคม ลักษณะสกุล วิศวกรรมไฟฟ้า วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ
2. อาจารย์ ดร.ปริญญา สุนทรวงค์ วิศวกรรมไฟฟ้า วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ
3. อาจารย์กัณฑ์รัช วิทย์อภิบาลกุล จิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

### ค่าความตรงของเครื่องมือ

- +1 ใช่ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”  
 0 ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”  
 -1 ไม่ใช่ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

### แบบสอบถาม

#### ตอนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการประเมิน				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	R	IOC
1. เพศ					
1.1 ชาย	+1	+1	+1	3	1
1.2 หญิง	+1	+1	+1	3	1
2. อายุ					
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	3	1
2.2 21-30 ปี	+1	+1	+1	3	1
2.3 31-40 ปี	+1	+1	+1	3	1
2.4 41-50 ปี	+1	+1	+1	3	1
2.5 สูงกว่า 51 ปี	+1	+1	+1	3	1
3. ระดับการศึกษา					
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1
3.2 ปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1
4. สถานภาพการสมรส					
4.1 โสด	+1	+1	+1	3	1
4.2 สมรส	+1	+1	+1	3	1
4.3 หม้าย/หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1
4.4 อื่นๆ	-1	+1	-1	1	0.33
5. อายุการทำงาน					
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	+1	+1	+1	3	1
5.2 ระหว่าง 6-10 ปี	+1	+1	+1	3	1
5.3 ระหว่าง 11-15 ปี	+1	+1	+1	3	1
5.4 ระหว่าง 16-20 ปี	+1	+1	+1	3	1
5.5 มากกว่า 21 ปี	+1	+1	+1	3	1



6. ตำแหน่งงานของท่าน					
6.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	+1	+1	+1	3	1
6.2 เจ้าหน้าที่ธุรการ	+1	+1	+1	3	1
6.3 นักวิชาการพัสดุ	+1	+1	+1	3	1
6.4 นักวิชาการเงินและบัญชี	+1	+1	+1	3	1
6.5 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	+1	+1	+1	3	1
6.6 บรรณารักษ์	+1	+1	+1	3	1
6.7 นักประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	3	1
6.8 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	+1	+1	+1	3	1
6.9 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+1	+1	+1	3	1
6.10 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	3	1
6.11 อื่นๆ	+1	+1	+1	3	1
7. กลุ่มงาน					
7.1 ข้าราชการ	+1	+1	+1	3	1
7.2 พนักงานมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1
7.3 พนักงานราชการ	+1	+1	+1	3	1
7.4 ลูกจ้างชั่วคราว	+1	+1	+1	3	1
7.5 ลูกจ้างประจำ	+1	+1	+1	3	1
8. รายได้ต่อเดือน					
8.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	+1	+1	+1	3	1
8.2 10,001-15,000 บาท	+1	+1	+1	3	1
8.3 15,001-20,000 บาท	+1	+1	+1	3	1
8.4 20,001-25,000 บาท	+1	+1	+1	3	1
8.5 25,001-29,999 บาท	+1	+1	+1	3	1
8.6 มากกว่า 30,000 บาท	+1	+1	+1	3	1

## ตอนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ผลการประเมิน				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	R	IOC
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
1.1 สถานที่ทำงาน มีความสะอาด ตกแต่งบริเวณโดยรอบสวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย	0	+1	+1	2	0.67
1.2 สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในเขตชุมชน การคมนาคมขนส่งและการเดินทางไปทำงานและกลับที่พักอาศัยมีความสะดวก	+1	+1	+1	3	1
1.3 สถานที่ทำงานมีพื้นที่จัดแบ่งเป็นสัดส่วน ตามฝ่าย/งานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
1.4 สถานที่ทำงานมีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา	0	+1	+1	2	0.67

1.5 สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน	+1	+1	+1	3	1
1.6 สถานที่ทำงานไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
1.7 สถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นรบกวนในการทำงาน เช่น กลิ่นห้องน้ำ ฯลฯ	+1	+1	0	2	0.67
1.8 หน่วยงานมีสวัสดิการร้านอาหาร อำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร สะอาด อร่อย ราคาเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
2.1 ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
2.2 เพื่อนร่วมของท่านให้ความสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1
2.3 เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1
2.4 ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ เสมอ	+1	+1	0	2	0.67
2.5 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	+1	+1	+1	3	1
2.6 ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือปัญหาส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1
3. ด้านรายได้และสวัสดิการ					
3.1 ผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายเพื่อดำรงชีวิต	+1	+1	+1	3	1
3.2 ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	3	1
3.3 ท่านได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1
3.4 ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน	+1	+1	+1	3	1
3.5 สวัสดิการการเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทางได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานเพียงพอและมีความเสมอภาคกันในการจัดสรร	0	+1	0	1	0.33
3.6 ในการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ และตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น	0	+1	+1	2	0.67
4.2 ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	0	+1	+1	2	0.67
4.3 เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า	+1	+1	+1	3	1
4.4 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1

4.5 หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละฝ่าย/งานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยการสอนงานหรือการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา	+1	+1	+1	3	1
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน					
5.1 ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	+1	+1	+1	3	1
5.2 ท่านปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร	+1	+1	+1	3	1
5.3 ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	+1	+1	+1	3	1
6. ด้านการทำงานเป็นทีม					
6.1 พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	3	1
6.2 เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
6.3 พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น	+1	+1	0	2	0.67
6.4 พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1
6.5 ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1
6.6 องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1
7. ด้านการบริหารจัดการ					
7.1 ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับการพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร	0	+1	+1	2	0.67
7.2 มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1
7.3 มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง	0	+1	+1	2	0.67
7.4 มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
7.5 ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1
8. ด้านการพัฒนา					
8.1 หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1
8.2 ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	+1	+1	+1	3	1
8.3 การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1

8.4 ท่านมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	+1	+1	-1	1	0.33
8.5 หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1

### ตอนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ผลการประเมิน				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	R	IOC
<b>1. ด้านความขยันหมั่นเพียร</b>					
1.1 ความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ	+1	+1	+1	3	1
1.2 กระตุ้นเตือนตนเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1
1.3 ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1
1.4 มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
<b>2. ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน</b>					
2.1 มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1
2.2 มีความสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1
2.3 มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่องานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	3	1
2.4 ขาดการทุ่มทงและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1
2.5 ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลา	+1	+1	+1	3	1
<b>3. ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร</b>					
3.1 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1
3.2 รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1
3.3 เต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานนอกเหนืองานประจำ	+1	+1	+1	3	1
3.4 ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1

### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended)

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน อย่างไร

.....

2. ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่านคืออะไร อย่างไร

.....

## แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน คือ

**ตอนที่ 1.** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ ประกอบด้วยข้อมูลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน

**ตอนที่ 2.** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพใน 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนา

**ตอนที่ 3.** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

**ตอนที่ 4.** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended)

2. โปรดอ่านคำชี้แจง ก่อนตอบคำถามแต่ละตอนโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อคำถาม ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวกนกอร โส๊ะหวัง

ผู้จัดทำการศึกษาวิจัย

แบบประเมินเครื่องมือแบบสอบถาม

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช”

ตอนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง		( ) 1
------------------------------	-------------------------------	--	-------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 21-30 ปี	<input type="checkbox"/> 31-40 ปี	
<input type="checkbox"/> 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> สูงกว่า 51 ปี		( ) 2
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	( ) 3
---	------------------------------------	---	-------
4. สถานภาพการสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง	
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....			( ) 4
5. อายุการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 6-10 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 11-15 ปี	
<input type="checkbox"/> ระหว่าง 16-20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 21 ปี		( ) 5
6. ตำแหน่งงานของท่าน
 

<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ	<input type="checkbox"/> นักวิชาการพัสดุ	
<input type="checkbox"/> นักวิชาการเงินและบัญชี	<input type="checkbox"/> นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		
<input type="checkbox"/> บรรณารักษ์	<input type="checkbox"/> นักประชาสัมพันธ์	<input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	
<input type="checkbox"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	<input type="checkbox"/> นักวิชาการคอมพิวเตอร์		
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ .....			( ) 6
7. กลุ่มงาน
 

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัย		
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ	( ) 7
8. รายได้ต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001-15,000 บาท	
<input type="checkbox"/> 15,001-20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 20,001-25,000 บาท	
<input type="checkbox"/> 25,001-29,999 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท	( ) 8

ตอนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดขอความกรุณาตอบทุกข้อ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

## 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
1	สถานที่ทำงาน มีความสะอาด ตกแต่งบริเวณโดยรอบสวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย						( ) 9
2	สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในเขตชุมชน การคมนาคมขนส่งและการเดินทางไปทำงานและกลับที่พักอาศัยมีความสะดวก						( ) 10
3	สถานที่ทำงานมีพื้นที่จัดแบ่งเป็นสัดส่วน ตามฝ่าย/งานอย่างเหมาะสม						( ) 11
4	สถานที่ทำงานมีการจัดห้องทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดเก็บเอกสารเป็นหมวดหมู่สะดวกต่อการค้นหา						( ) 12
5	สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ และสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่การทำงาน						( ) 13
6	สถานที่ทำงานไม่มีเสียงรบกวน มีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						( ) 14
7	สถานที่ทำงานไม่มีกลิ่นรบกวนในการทำงาน เช่น กลิ่นห้องน้ำ ฯลฯ						( ) 15
8	หน่วยงานมีสวัสดิการร้านอาหาร อำนวยความสะดวกในการรับประทานอาหาร สะอาด อร่อย ราคาเหมาะสม						( ) 16
	2. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน						
9	ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						( ) 17
10	เพื่อนร่วมของท่านให้ความสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี						( ) 18
11	เพื่อนร่วมงานมีส่วนกระตุ้นให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน						( ) 19
ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	ท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ เสมอ						( ) 20
13	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน						( ) 21
14	ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือปัญหาส่วนตัว						( ) 22
	3. ด้านรายได้และสวัสดิการ						
15	ผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนเพียงพอกับรายจ่ายเพื่อดำรงชีวิต						( ) 23
16	ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน						( ) 24
17	ท่านได้รับสวัสดิการในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีความ						( ) 25

	เหมาะสม							
18	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน							( ) 26
19	สวัสดิการการเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทางได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานเพียงพอและมีความเสมอภาคกันในการจัดสรร							( ) 27
20	ในการพิจารณาผลตอบแทนเลื่อนขั้นเงินเดือน หน่วยงานของท่านมีความโปร่งใสและยุติธรรม							( ) 28
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่								
21	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ และตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น							( ) 29
22	ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในสายงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน							( ) 30
23	เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า							( ) 31
24	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น							( ) 32
25	หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละฝ่าย/งานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยการสอนงานหรือการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา							( ) 33
5. ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน								
26	ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี							( ) 34
27	ท่านปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร							( ) 35
ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย	
		5	4	3	2	1		
28	ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง							( ) 36
6. ด้านการทำงานเป็นทีม								
29	พนักงานในองค์กรทำงานร่วมกันในลักษณะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นมิตร							( ) 37
30	เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ							( ) 38
31	พนักงานทุกคนในองค์กรพึงพอใจที่ได้ช่วยเหลือและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของผู้อื่น							( ) 39
32	พนักงานทุกคนในองค์กรเต็มใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี							( ) 40
33	ในองค์กรจัดให้มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด							( ) 41
34	องค์กรโดยภาพรวมแล้วมีการทำงานแบบเป็นทีม							( ) 42
7. ด้านการบริหารจัดการ								



35	ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจที่ได้รับพิจารณาและกำหนดโดยฝ่ายบริหาร							( ) 43
36	มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์							( ) 44
37	มีการสื่อสารให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง							( ) 45
38	มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน							( ) 46
39	ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง							( ) 47
8. ด้านการพัฒนา								
40	หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินการวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ							( ) 48
41	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้							( ) 49
42	การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน							( ) 50
ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย	
		5	4	3	2	1		
43	ท่านมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้							( ) 51
44	หน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น							( ) 52

ตอนที่ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดขอความกรุณาตอบทุกข้อ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด  
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก  
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย  
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	1. ด้านความขยันหมั่นเพียร						
45	ความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ						( ) 53
46	กระตุ้นเตือนตนเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา						( ) 54
47	ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ						( ) 55
48	มาปฏิบัติงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ						( ) 56
	2. ด้านความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน						
49	มีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา						( ) 57
50	มีความสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ						( ) 58
51	มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่องานที่ทำอยู่						( ) 59
52	ขาดการทู่ทอและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ						( ) 60
53	ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ทันเวลา						( ) 61
	3. ด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร						
54	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และภักดีต่อองค์กร						( ) 62
55	รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร						( ) 63
56	เต็มใจให้ความช่วยเหลือในงานนอกเหนืองานประจำ						( ) 64
57	ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น						( ) 65

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended)

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่านในปัจจุบัน อย่างไร

.....  
 .....  
 .....

2. ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของท่านคืออะไร อย่างไร

.....



## ประวัตินักวิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกนกอร โส๊ะหวัง
วัน เดือน ปี เกิด	วันจันทร์ ที่ 14 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2527
ที่อยู่ (ทะเบียนบ้าน)	12/3 หมู่ที่ 5 ตำบลตลิ่งชัน อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา 90130
ที่อยู่ (ปัจจุบัน)	วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ 99 หมู่ที่ 4 ตำบลทองเนียน อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80210
ประวัติการศึกษา	บธ.บ การจัดการทั่วไป
ประวัติการทำงาน	วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ
เบอร์โทรศัพท์มือถือ	089 - 7291835
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน	075 - 754024 - 36
อีเมลล์	kanokon.sh@rmutsv.ac.th



### ประวัตินักวิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเข้มมนที ศรีสุขล้อม
วัน เดือน ปี เกิด	วันศุกร์ ที่ 4 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2527
ที่อยู่ (ทะเบียนบ้าน)	98/53 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองแห อำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
ที่อยู่ (ปัจจุบัน)	วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ 99 หมู่ที่ 4 ตำบลท้องเนียน อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80210
ประวัติการศึกษา	กศ.บ จิตวิทยาการแนะแนว
ประวัติการทำงาน	วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ
เบอร์โทรศัพท์มือถือ	087 - 3894229
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน	075 – 754024 - 36
อีเมลล์	kaemnatee s@rmutsv.ac.th

