

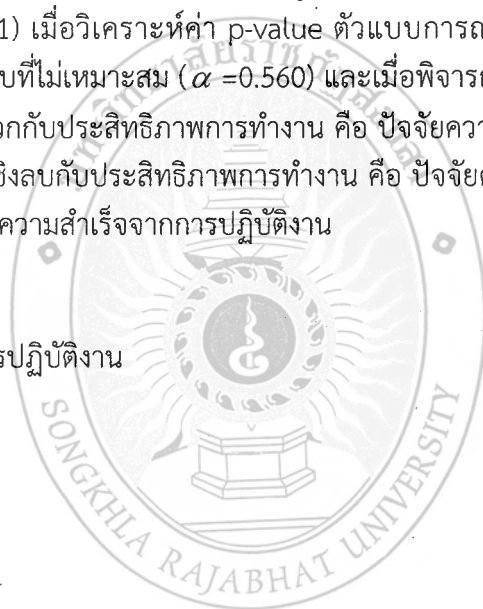
ชื่องานวิจัย ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผู้วิจัย สมลัคน์ ศรีสุวรรณ
คณะ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม
ปี 2561

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า (1) เมื่อวิเคราะห์ค่า p-value ตัวแบบการถดถอยเชิงซ้อนสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลชุดนี้เป็นตัวแบบที่ไม่เหมาะสม ($\alpha = 0.560$) และเมื่อพิจารณาจากค่า β (มาตรฐาน) มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี และมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน



เลข Bib#	11A 1979
วันที่	18 ส.ค. 2561
เลขเรียกหนังสือ	658.3129 ศ 76 ค

๐.2

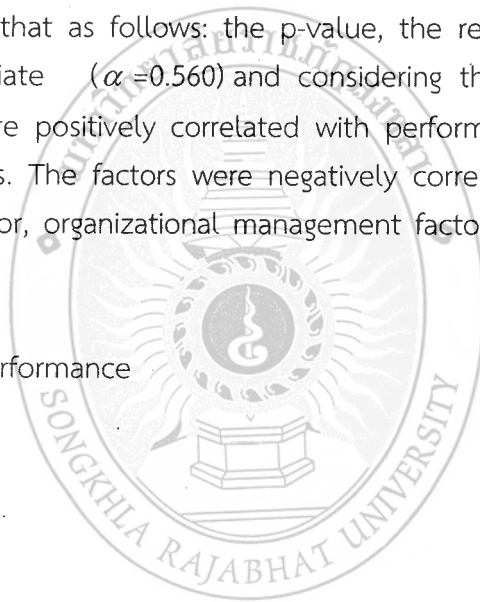
Research Title	Relationship and Performance of Dean's office of Songkhla Rajabhat University.
Searcher	Somluck Srisuwan
Faculty	Industrial Technology
Year	2018

Abstract

Relationship and Performance of Dean's office of Songkhla Rajabhat University. The purpose of this research was to study factors related to the performance of personnel at the Office of Dean, Songkhla Rajabhat University. The instruments was questionnaire used to collect data and data analysis with software package for the social science.

It was found that as follows: the p-value, the regression model for this analysis was inappropriate ($\alpha = 0.560$) and considering the value β (standard value). The factors were positively correlated with performance were cooperative and harmonious factors. The factors were negatively correlated with performance were responsibility factor, organizational management factors, success factors from performance.

Keyword : Efficiency, Performance



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาการทำวิจัยครั้งนี้ที่ได้กรุณาสนับสนุน ช่วยเหลือ ตลอดมาทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจนงานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณแหล่งทุนจากงบกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยฉบับนี้ หากคุณค่าใดๆ ที่เกิดขึ้นจากวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

(สมลักษณ์ ศรีสุวรรณ)

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

...../...../.....



สารบัญ

หน้าที่

บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	7
1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	7
1.2 วัตถุประสงค์	8
1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย	8
1.4 วิธีการดำเนินงานวิจัย	8
1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	9
1.6 กรอบแนวคิด	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	16
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	18
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	18
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	26
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	26
5.2 ข้อเสนอแนะ	27
บรรณานุกรม.....	28

สารบัญตาราง

หน้าที่

ตารางที่ 4-1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านเพศ	18
ตารางที่ 4-2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านอายุ.....	19
ตารางที่ 4-3 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านอายุราชการ.....	19
ตารางที่ 4-4 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านสถานภาพ	19
ตารางที่ 4-5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านระดับการศึกษา....	20
ตารางที่ 4-6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 1 (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) .	20
ตารางที่ 4-7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 2 (ความรับผิดชอบ).....	21
ตารางที่ 4-8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 3 (นโยบายองค์กร).....	21
ตารางที่ 4-9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 4 (การบริหารงานขององค์กร).....	22
ตารางที่ 4-10 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 5 (ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน)	22
ตารางที่ 4-11 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 6 (ความร่วมมือและความสามัคคี)	23
ตารางที่ 4-12 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 7 (ผลการปฏิบัติงาน).....	23
ตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลลากร ทั้ง 7 ปัจจัย	24
ตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลลากร แต่ละปัจจัย	24

รูปภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย 10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป และส่งผลกระทบต่อและเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของบุคคลมากมามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่ และประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ข้าราชการและหน่วยงานของรัฐทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเครื่องมือและกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรตามกระแสที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ประสิทธิภาพถือว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพโดยทั่วไปจะวัดอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้าในการผลิต หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้ไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพ แต่จะคำนึงถึงปริมาณในรูปแบบของกำไรหรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว การวัดประสิทธิภาพ (จินดาลักษณ์, 2533) จึงต้องวัดความแตกต่างทางด้านผลผลิตด้วย การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จึงวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะคำนึงถึงในแง่ของผลกำไรโดยหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบราชการของคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน (กพร.) ยุทธศาสตร์ที่ 1 เน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน โดยให้ทุกส่วนราชการกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการและพัฒนาองค์กรโดยรวม(ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2547) ทั้งนี้เพราะการบริหารงานแนวใหม่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เน้นคนเป็นสำคัญ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่มีคุณภาพ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของภาคใต้ พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูมณฑล จนกระทั่งมาเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาตั้งเช่นปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้ทำการเปิดสอน 7 คณะได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะศิลปกรรมศาสตร์ ซึ่งทุกคณะก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาชนบทหลายตามนโยบายของมหาวิทยาลัย แต่การดำเนินงานของแต่ละคณะจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงตระหนัก และสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานคณบดี ทั้ง 7 คณะ คือ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 95 คน ทำการใช้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานภายในสำนักงานทั้ง 7 คณะ

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งรายได้ ต่อเดือน การบริหาร นโยบาย ผู้บังคับบัญชา ความเป็นผู้นำ ความยุติธรรม ความร่วมมือ ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การสนับสนุน ช่วยเหลือการทำงาน จากผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลงาน คุณภาพของผลงาน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตน และความอดทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.4 วิธีการดำเนินงานวิจัย

1.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถาม สำหรับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีการประยุกต์ใช้จากสูตรตันน์ กิมศิริ (2551) และมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ด้านคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้ค่าสถิติแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่เหมือนกัน มาไว้ด้วยกัน และสร้างเป็นตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า ปัจจัย (Factor) ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน จะเป็นการลดจำนวนตัวแปรลง โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักที่มีค่าสูงที่สุด แสดงว่าตัวแปรจะอยู่ในปัจจัยนั้น
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน (พิจารณาจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ในส่วนของอายุราชการ) กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (ที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2)

1.6 กรอบแนวคิด



ที่มา : ดัดแปลงจากงานวิจัยของสุดารัตน์ กิมศิริ (2551)

รูปภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ไว้หลาย ท่าน ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพไว้ว่ามีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดีได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันทเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากร ที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลาแรงงานและงบประมาณน้อย

อุทัย หิรัญโต (2525) ได้กล่าวถึง คำว่าประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่

ใช้ในวงราชการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคมแต่ ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัดเกิดผล อย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2540) ระบุว่าประสิทธิภาพในการผลิตหรือ ผลิต ภาพแรงงาน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับ จำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการน้่นออก (Input) ความสัมพันธ์ ดังกล่าวนี้นี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต ปัจจัยที่มีผลต่อการ เพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพ การผลิต อาจแบ่งได้ 3 หมวดคือ

1) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของ เครื่องจักร หรือ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2) ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหารส่งเสริม ระบบแรงงานสัมพันธ์การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยี หรือ เครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในกิจการนั้นๆ แต่ หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีและระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถ ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นแรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการ ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิต แต่ ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบาย ทางด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งใน ภาครัฐและเอกชนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญที่จะรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการผลิตและศึกษารายละเอียด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น เครื่องใช้ถึงการเปลี่ยนแปลง ภาวะการผลิตของแรงงานและผู้ประกอบการอีกทั้งเป็น ตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการปรับปรุงคุณภาพ การผลิตของตน และของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูง ช่วยให้ได้ผลิตภัณ์ที่มีคุณภาพ และได้ มาตรฐานเมื่อเทียบกับต่างประเทศซึ่งจะเป็นผลดี ต่อเศรษฐกิจของ ประเทศโดยรวม

กันตยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด อีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมี ความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามท้องคการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามท้องคการ กำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียง พอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็น

หน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนา บุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะ ก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละ บุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตน อย่าง คล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมี ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อ องค์การงานจะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากร ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรที่มี คุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และ ขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะ ด้านความ ต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมีมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิด ความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่าง แท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กร ดังนี้

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะ มีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็น หน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่ แตกต่างกันใน การปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน นั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมโนทัศน์ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และ สิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของตำแหน่ง งานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่ง ทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไป ตาม ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มา ประยุกต์ใช้ใน

การปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อดาพร สันติธนานนท์ (2533) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล ผลการศึกษา พบว่า อายุ รายได้ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต. แต่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง คปต. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของ คปต. การได้รับการฝึกอบรมการประสานงานภายใน คปต. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และกิจกรรมร่วมในตำบลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต. 2. ตัวแปรกิจกรรมร่วมในตำบลมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต. รองลงมา คือ การได้รับการฝึกอบรมการประสานงานภายใน คปต. และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต. ตามลำดับ 3. กสต. มีความเห็นว่า คปต. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีมีมนุษยสัมพันธ์ดี แต่ไม่ค่อยมีการประสานงาน และมีความร่วมมือในการทำกิจกรรมในตำบลน้อย 4. ปัญหาในการปฏิบัติงานของ คปต. ที่สำคัญ คือ (1) ความไม่เข้าใจในโครงสร้างองค์กร ของ คปต. (2) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คปต. (3) ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุน คปต. น้อย (4) มีการประสานงานภายใน คปต. น้อย และ (5) กสต. และชาวบ้านไม่ให้ความร่วมมือ แก่คปต. จากผลการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ (1) การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าเป็น คณะกรรมการ คปต. ควรคำนึงถึงคุณสมบัติส่วนตัวในด้านกรมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการสร้างกิจกรรมร่วมในตำบลมากกว่าอย่างอื่น (2) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของ คปต. สามารถทำได้โดยการฝึกอบรม คปต. ให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้มีมนุษยสัมพันธ์มีการประสานงานและมีความร่วมมือ (3) ควรปรับปรุงกลไก การประสานงาน ของคปต.โดยให้มีการใช้ระบบข้อมูลร่วมกันมีการวางแผนและใช้แผนพัฒนาตำบลร่วมกัน และให้มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ คปต. ที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ คปต. ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธานีทร สุทธิคุณุช (2543) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยการสุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 162 คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. ประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยกย่อง
นับถือความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบาย
ความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ
28.0576

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีประเด็นสำคัญ
หลายประเด็น เช่น กระบวนการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร องค์กร และบุคคล การ
แสวงหาความรู้จากภายในและภายนอก การสร้างความรู้ เป็นต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและ
ผลการวิจัยมาประยุกต์เพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ตอน

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานคณบดี ทั้ง 7 คณะ คือ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 95 คน ทำการใช้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานภายในสำนักงานทั้ง 7 คณะ โดยการเลือกตัวอย่างประชากรแบบเจาะจง (Purposive sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีการประยุกต์ใช้จากสูตรรัตน์ กิมศิริ (2551) และมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ด้านคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้ค่าสถิติแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่เหมือนกัน มาไว้ด้วยกัน และสร้างเป็นตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า ปัจจัย (Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน จะเป็นการลดจำนวนตัวแปรลง โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักที่มีค่าสูงที่สุด แสดงว่าตัวแปรจะอยู่ในปัจจัยนั้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน (พิจารณาจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ในส่วนของอายุราชการ) กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (ที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจง จำนวน 95 คน ขั้นตอนการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลด้านเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง โดยคำนวณค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้

ตารางที่ 4-1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	24	25.26
หญิง	71	74.74
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4-1 จะเห็นว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 74.74 และเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26

ตารางที่ 4-2 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	20	21.05
31-35 ปี	44	46.32
36-40 ปี	15	15.79
มากกว่า 40 ปี	16	16.84
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4-2 จะเห็นว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรอายุ ส่วนใหญ่เป็นมีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 46.32

ตารางที่ 4-3 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านอายุราชการ

ด้านระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านอายุราชการ		
ต่ำกว่า 3 ปี	32	33.68
3-6 ปี	46	48.42
มากกว่า 6 ปี	17	17.89
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4-3 จะเห็นว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านอายุราชการ ส่วนใหญ่อยู่อายุราชการระหว่าง 3-6 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 48.42

ตารางที่ 4-4 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านสถานภาพ

ด้านคณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านสถานภาพ		
สมรส	51	53.68
โสด	41	43.16
หม้าย	2	2.11
หย่า	1	1.05
แยกกัน	51	53.68
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4-4 จะเห็นว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและแยกกัน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 53.68

ตารางที่ 4-5 ค่าความถี่และค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามลักษณะทางด้านระดับการศึกษา

ด้านคณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	7.37
ปริญญาตรี	71	74.74
ปริญญาโท	17	17.89
รวม	95	100.00

จากตารางที่ 4-5 จะเห็นว่าเมื่อจำแนกตามตัวแปรด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 74.74

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ได้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้งหมด 7 ปัจจัย แสดงดังตารางที่ 4-6 ถึง ตารางที่ 4-12 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 1 (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

ที่	ตัวแปรที่	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าน้ำหนัก
1	b31	การที่ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น	0.854
2	b32	การที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	0.845
3	b30	การที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน	0.836
4	b33	การที่ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	0.716
5	b34	การที่ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ	0.667
6	b35	การที่ท่านได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน	0.576

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 1 (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การที่ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น (0.854) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การที่ท่านได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน (0.576)

ตารางที่ 4-7 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 2 (ความรับผิดชอบ)

ที่	ตัวแปรที่	ความรับผิดชอบ	ค่าน้ำหนัก
1	b23	การที่ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน	0.864
2	b25	การยอมรับในภาระหน้าที่การทำงานของท่าน	0.807
3	b26	การที่ท่านยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล	0.801
4	b21	การที่ท่านมีความทุ่มเทในการทำงาน	0.777
5	b29	การที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้	0.619
6	b28	การที่ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน	0.528
7	b22	การที่ท่านมีอิสระทางความคิดและการกระทำ	0.447

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 2 (ความรับผิดชอบ) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การที่ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน (0.864) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การที่ท่านมีอิสระทางความคิดและการกระทำ (0.447)

ตารางที่ 4-8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 3 (นโยบายองค์กร)

ที่	ตัวแปรที่	นโยบายองค์กร	ค่าน้ำหนัก
1	b14	เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานของท่านจากที่พักถึงสถานที่ปฏิบัติงาน	0.808
2	b12	ความพึงพอใจในงานของท่าน	0.795
3	b13	การที่ท่านมีความสุข ชอบที่ได้ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาท่านมอบหมาย	0.763
4	b16	สภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน เช่น อุดมทฤมิ แสงสว่าง สะดวกปลอดภัย เป็นต้น	0.758
5	b17	ความมุ่งมั่นในการทำงานของท่าน	0.732
6	b15	ความมั่นคงในการทำงานของท่านในองค์กร	0.711

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 3 (นโยบายองค์กร) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานของท่านจากที่พักถึงสถานที่ปฏิบัติงาน (0.808) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงในการทำงานของท่านในองค์กร(0.711)

ตารางที่ 4-9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 4 (การบริหารงานขององค์กร)

ที่	ตัวแปรที่	การบริหารงานขององค์กร	ค่าน้ำหนัก
1	b3	ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน	0.867
2	b4	ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่าน	0.803
3	b1	การบริหารของผู้บังคับบัญชาของท่าน	0.786
4	b2	นโยบายขององค์กรของท่าน	0.754
5	b5	ความยุติธรรมในหน่วยงานของท่าน	0.714

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 4 (การบริหารงานขององค์กร) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน (0.867) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ ความยุติธรรมในหน่วยงานของท่าน (0.714)

ตารางที่ 4-10 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 5 (ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน)

ที่	ตัวแปรที่	ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก
1	b44	การที่ท่านมีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน	0.857
2	b45	การที่ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.842
3	b43	การที่ท่านรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน	0.786
4	b40	การที่ท่านมีทักษะในการปฏิบัติงาน	0.663
5	b42	การที่ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.642
6	b41	การที่ท่านมีทักษะในการปฏิบัติงาน	0.571
7	b39	การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ หรือประโยชน์ของงานท่าน	0.516

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 5 (ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน)ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การที่ท่านมีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน(0.857) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ หรือประโยชน์ของงานท่าน (0.516)

ตารางที่ 4-11 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 6 (ความร่วมมือและความสามัคคี)

ที่	ตัวแปรที่	ความร่วมมือและความสามัคคี	ค่าน้ำหนัก
1	b7	การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน	0.809
2	b8	การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่าน	0.793
3	b6	ความร่วมมือ ความสามัคคีในหน่วยงานของท่าน	0.783
4	b9	การประสานงานภายในองค์กรของท่าน	0.771
5	b11	การสนับสนุน ช่วยเหลือการทำงานจากผู้ร่วมงานในองค์กรของท่าน	0.570
6	b10	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในข้อเสนอแนะ	0.534

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 6 (ความร่วมมือและความสามัคคี) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน(0.809) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในข้อเสนอแนะ (0.534)

ตารางที่ 4-12 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 7 (ผลการปฏิบัติงาน)

ที่	ตัวแปรที่	ผลการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก
1	b37	คุณภาพของผลงานของท่าน	0.834
2	b36	ผลงาน จากการปฏิบัติงานของท่าน	0.829
3	b38	ปริมาณงานในการทำงานของท่าน	0.744
4	b18	การที่ท่านได้ปฏิบัติงานในสายงานของท่าน	0.776
5	b19	การที่ท่านได้แสดงออกทางด้านความคิดเห็น	0.639
6	b20	การที่ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน	0.614
7	b27	การที่ท่านได้รับบริการการอำนวยความสะดวกจากองค์กร	0.626
8	b24	การที่ท่านเอาใจใส่ในการทำงาน	0.935

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 7 (ผลการปฏิบัติงาน) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การที่ท่านเอาใจใส่ในการทำงาน (0.935) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การที่ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน (0.614)

สรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ นโยบายองค์กร การบริหารงานขององค์กร ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและความสามัคคี และผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 7 ปัจจัย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
Regression	2.886	7	0.412	0.836	0.560
Residual	42.391	86	0.493		
Total	45.277	93			

R=2.52 R²=0.64 α = 0.05

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ที่ได้ค่า p-value = 0.560 > α แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงซ้อนสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลชุดนี้เป็นตัวแบบที่ไม่เหมาะสม และพบว่า R² = 0.64 แสดงว่าโดยรวมแล้วปัจจัยที่ 1 - ปัจจัยที่ 7 (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ นโยบายองค์กร การบริหารงานขององค์กร ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและความสามัคคี และผลการปฏิบัติงาน) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประมาณ 64 % (R²=0.64)

ตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ละปัจจัย

ปัจจัย	β (เต็ม)	t	p-value	β (มาตรฐาน)
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.155	-1.188	0.238	-0.153
2. ความรับผิดชอบ	-0.001	-0.006	0.995	-0.001
3. นโยบายองค์กร	-0.161	-1.087	0.280	-0.142
4. การบริหารงานขององค์กร	-0.026	-0.166	0.869	-0.024
5. ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	-0.067	-0.361	0.719	-0.047
6. ความร่วมมือและความสามัคคี	0.020	0.126	0.900	0.020
7. ผลการปฏิบัติงาน	0.182	1.393	0.167	0.174
ตัวคงที่	2.642	3.332	0.001	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4-14 เมื่อพิจารณาจากค่า β (มาตรฐาน) มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 6 ความร่วมมือและความสามัคคี (0.020) และมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 2 ความรับผิดชอบ (-0.001) ปัจจัยที่ 4 การบริหารงานขององค์กร (-0.024) ปัจจัยที่ 5 ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน (-0.047)



๖
๖๕๘.๓๑๒๘
ศ.๑๖๓
๓.๒

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์และประสิทธิภาพประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน คณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ ราชการกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน คณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานคณบดี ทั้ง 7 คณะ คือ คณะ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 95 คน ทำการใช้ตอบแบบสอบถามจากพนักงาน ภายในสำนักงานทั้ง 7 คณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression)

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน คณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) พบว่า

1.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 1 (ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การที่ท่านได้เลื่อน ขั้นเงินเดือนสูงขึ้น (0.854) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การที่ท่านได้รับสวัสดิการจาก หน่วยงาน (0.576)

1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 2 (ความรับผิดชอบ) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การที่ท่านมีความรับผิดชอบ ในการทำงาน (0.864) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การที่ท่านมีอิสระทางความคิดและ การกระทำ (0.447)

1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 3 (นโยบายองค์กร) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ เวลาในการเดินทางมา ปฏิบัติงานของท่านจากที่พักถึงสถานที่ปฏิบัติงาน (0.808) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ ความมั่นคงในการทำงานของท่านในองค์กร(0.711)

1.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 4 (การบริหารงานขององค์กร) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความสามารถในการ ทำงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน (0.867) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ ความยุติธรรมใน หน่วยงานของท่าน (0.714)

1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 5 (ความสำเร็จจากการ ปฏิบัติงาน)ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การที่ท่านมี

ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน (0.857) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ หรือประโยชน์ของงานท่าน (0.516)

1.6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานปัจจัยที่ 6 (ความร่วมมือและความสามัคคี) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน (0.809) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในข้อเสนอแนะ (0.534)

จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติ วัลยะเพ็ชร (2548) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขอข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

2.1 การวิเคราะห์ที่ได้ค่า $p\text{-value} = 0.560 > \alpha$ แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงซ้อนสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลชุดนี้เป็นตัวแบบที่ไม่เหมาะสม และพบว่า $R^2 = 0.64$ แสดงว่าโดยรวมแล้วปัจจัยที่ 1 - ปัจจัยที่ 7 (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ นโยบายองค์กร การบริหารงานขององค์กร ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและความสามัคคี และผลการปฏิบัติงาน) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประมาณ 64 % ($R^2=0.64$)

2.2 เมื่อพิจารณาจากค่า β (มาตรฐาน) มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 6 ความร่วมมือและความสามัคคี (0.020) และมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 2 ความรับผิดชอบ (-0.001) ปัจจัยที่ 4 การบริหารงานขององค์กร (-0.024) ปัจจัยที่ 5 ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน (-0.047)

5.2 ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ควรใช้เทคนิคเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หรือการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

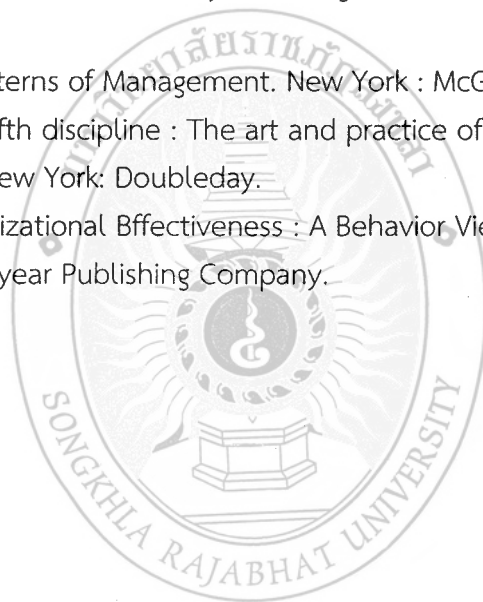
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. 2529. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- กัญญา เพิ่มผล. 2541. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. 2549. คุณสมบัติพื้นฐาน 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ Industry Focus 15, 85 (มี.ค.-เม.ย.) 97-99.
- จินดาลักษณ์, 2533. การบริหารและประเมินผลการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจริญสุข ภาคศิริพงษ์. 2542. “การพัฒนาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้” ภาคนิพนธ์ปริญญาโครงการบัณฑิตศึกษา, สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. 2548. การจัดการความรู้ในองค์การธุรกิจ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกถการพิมพ์.
- दनัย เทียนพุด. 2540. องค์การอัจฉริยะ: ทฤษฎีและหัวใจสำคัญ บริการคน 18,2 (มี.ค.-พ.ค.) 26-41.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2538. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2547. การพัฒนาระบบราชการ. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรโปรแกรมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิทยา ด้านธำรงกุล. 2546. การบริหาร (Management). กรุงเทพฯ : เฮอร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ธานินทร์ สุทธิบุญชู. 2543” ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภา แก้วศรีงาม. 2532 จิตวิทยาองค์การ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2529. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ กรุงเทพฯ
- พรพิตรา อุ่นภิรมย์. 2544. “บรรยากาศองค์การกับข้อบกพร่องในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน กรณีศึกษา : โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุบผา พวงมาลี. 2542. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิติ วัลยะเพ็ชร์. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์
สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. 2547. ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ วิชาการ 24, 3 (ก.ย.-ธ.ค.) 51-62.
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- รุ่งทิพย์ โชตยันตร. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ : ที่มาและที่ไปข้าราชการ
42, 5 (ก.ย.-ต.ค.) 57-60.
- สมิต สัจฉกร. 2541. การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสาร For Quality 5(28),
111-114.
- สมยศ นาวิการ. 2537. ทฤษฎีองค์การ กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สังข์ ใจขาน. 2548. “บรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานในสำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1” รายงานการศึกษาอิสระปริญญา
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัณญา สัณญาวิวัฒน์. 2544. สำนักวิทยากรอบคร้ว. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุดารัตน์ กิมศิริ. 2551. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการของบุคลากร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตต์. ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารและ
พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- อดาพร สันติชนานนท์. 2533. ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของ ดปด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณ รักรธรรม. 2523. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. 2525. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- Brown, W.B. and D.J. Moberg . 1980. Organization Theory and Management : A Macro
Approach. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Gibson, J. L., J.M. Ivancevich and J.H. Dommel, Jr. 1973. Organization : Structure,
Processes. Behavior. (2d ed.). Texas : Business Publication, Inc.
- Halpin A.W. 1996. Theory and Research in Administration. New York : The Macmillan
company.
- Jame, M.L. and Jone, A.H. 1974. The Principleship : Fundation and Functions. New
Yoke : Harper and Row Publishing.Kaiser.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sander M.2000. Mapping the Learning Organization Exploring a Model of Organization Learning. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Lean, N.M.1988. The Organization Learning cycle : How we can lean collective. 2 nd ed. London : Cambridge University.
- Litwin, G. and R. Stringer. 1968. Motivation and Organizational Climate. Massachusetta: Harward University.
- Lussier, R. 1974. Business as a Larning Cmmunity. New York: McGraw-Hull.
- Likert, L.R. and Likert, L.J. 1976. New Way of Management Conflict. New York : McGraw-Hill.
- Likett, R. 1961. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company
- Senge, P.M. 1990. The fifth discipline : The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.
- Steers, R.M. 1977. Organizational Bffectiveness : A Behavior View. Sata Monica, California : Goodyear Publishing Company.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงตามความคิดเห็น เพื่อให้ได้
ข้อมูลที่เป็นจริงที่สุด การวิจัยครั้งนี้จะสรุปผลในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน
แต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง
สมลักษณ์ ศรีสุวรรณ
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ..... ปี

3. อายุราชการ..... ปี

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย

หย่า

แยกกัน

5. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก



6. สังกัด

คณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะศิลปกรรมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะครุศาสตร์

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

6. ระดับตำแหน่ง

7. รายได้ต่อเดือน บาท/เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การบริหารของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
2	นโยบายขององค์กรของท่าน					
3	ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
4	ความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
5	ความยุติธรรมในหน่วยงานของท่าน					
6	ความร่วมมือ ความสามัคคีในหน่วยงานของท่าน					
7	การทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของท่าน					
8	การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่าน					
9	การประสานงานภายในองค์กรของท่าน					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในข้อเสนอแนะ					
11	การสนับสนุน ช่วยเหลือการทำงานจากผู้ร่วมงานในองค์กรของท่าน					
12	ความพึงพอใจในงานของท่าน					
13	การที่ท่านมีความสุข ชอบที่ได้ทำงานที่ผู้บังคับบัญชาท่านมอบหมาย					

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	เวลาในการเดินทางมาปฏิบัติงานของท่าน จากที่พักถึงสถานที่ปฏิบัติงาน					
15	ความมั่นคงในการทำงานของท่านใน องค์กร					
16	สภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง สะดวก ปลอดภัย เป็น ต้น					
17	ความมุ่งมั่นในการทำงานของท่าน					
18	การที่ท่านได้ปฏิบัติงานในสายงานของ ท่าน					
19	การที่ท่านได้แสดงออกทางด้านความ คิดเห็น					
20	การที่ท่านมีความมั่นใจในการทำงาน					
21	การที่ท่านมีความทุ่มเทในการทำงาน					
22	การที่ท่านมีอิสระทางความคิดและการ กระทำ					
23	การที่ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน					
24	การที่ท่านเอาใจใส่ในการทำงาน					
25	การยอมรับในภาระหน้าที่การทำงานของ ท่าน					
26	การที่ท่านยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน อย่างมีเหตุผล					
27	การที่ท่านได้รับบริการการอำนวยความสะดวก สะดวกจากองค์กร					
28	การที่ท่านมีความสำเร็จในการทำงาน					
29	การที่ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง กับงานได้					
30	การที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าจากการ ปฏิบัติงาน					
31	การที่ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น					
32	การที่ท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33	การที่ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
34	การที่ท่านมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ					
35	การที่ท่านได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน					
36	ผลงาน จากการปฏิบัติงานของท่าน					
37	คุณภาพของผลงานของท่าน					
38	ปริมาณงานในการทำงานของท่าน					
39	การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ หรือประโยชน์ของงานท่าน					
40	เวลาที่ท่านใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
41	การที่ท่านมีทักษะในการปฏิบัติงาน					
42	การที่ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
43	การที่ท่านรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน					
44	การที่ท่านมีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน					
45	การที่ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณค่ะ