



PROCEEDINGS



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมทางวิชาการระดับชาติ

ພະເຍາວວິຈິຍ

PHAYAO RESEARCH CONFERENCE



໒໒-໒໗ ມັງກອນ ໒໕໒໐

ນ ກອປະຊຸມພຽງຳເມືອງ ມາວິທຍາລັຍພະເຍາ

ISBN : 978-616-7820-46-0



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ เกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

Factors affecting working efficiency of supporting personnel of school of Agriculture and Natural Resources, University of Phayao

จุฑามาศ ทินกรวงศ์^{1*}

Jutamas Tinnagonwong^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ฯ และเพื่อศึกษาถึงอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลการศึกษาวิจัยมาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ฯ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะเกษตรศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 26 คน และนำมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.54 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 80.77 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.54 มีรายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.85 ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 อย่างไรก็ตาม คณะควรส่งเสริมให้บุคลากรทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมอบรม/พัฒนาความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์ฯ ต่อไป

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน

¹ สำนักงานคณะเกษตรศาสตร์ฯ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Secretary office School of Agriculture and Natural Resources University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author e-mail: jutamas.app@hotmail.co.th



Abstract

This proposes of this research was to study factors affecting working efficiency of supporting personnel of the School of Agriculture and Natural Resources, University of Phayao and to investigate the obstructions and suggestions related to working problem. The results of this research will be used to develop and improve the work efficiency. This survey research was done by using questionnaires as a toll for data collation. The population of this research was 26 supporting personnel of School of Agriculture and Natural Resources, University of Phayao. Data were statistically analyzed by the computer program. Results found the most supporting personnel of the School of Agriculture and Natural Resources were male and female (50:50), age average 31 year old 61.54 percent, with single status 80.77 percent and Bachelor degree 61.54 percent. Their monthly incomes were 20,001–30,000 Baht 53.85 percent. Overall of satisfaction level of the factors affecting working efficiency of the supporting staff was in high range of 4.05. In addition, it was also found that there should be supporting policy for supporting personnel to conduct more researches in order to develop their routine work and to promote high position. The school administrators should be encouraged the supporting personnel for attending seminar and trainings to increase the working efficiency of the supporting personnel.

Keywords: working efficiency, supporting personnel

บทนำ

ในการทำงานและการบริหารงาน มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ความพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากหรือน้อยนั้น เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถวัดได้จากคุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม องค์กรใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง งานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาและวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจะเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะเกษตรศาสตร์ฯ ให้เหมาะสมต่อไป

คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยพะเยาที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนมีหน้าที่ปฏิบัติตามภารกิจของคณะ ให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนหลายประเด็นที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่จะหาสาเหตุที่เป็นปัจจัยซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์

วิธีการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้คือ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 26 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- ความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ การให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงาน การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ
- การยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ งานปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ
- งานที่รับผิดชอบ ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ลักษณะงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ
- ความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรม สัมมนา เป็นต้น



2.2 ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ รายได้จากเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่สามารถดำรงชีพ ความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน

- ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ หลักประกันความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคง ความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย คุณภาพของงานจากความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความทันเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะ ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง การรักษาวินัย สามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในด้านต่างๆ 7 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะ

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิด สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการกำหนดระดับคะแนนเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำไปใช้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด (ตอนที่ 2) จำนวน 22 ข้อ ซึ่งเป็นข้อถาม ถามแบบ Rating scale ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ในแต่ละช่วงมีความห่างของคะแนนเท่าๆ กัน คือ 1 คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 26 ชุด ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเกษตรศาสตร์

การประมวลผลข้อมูลและสถิติที่ใช้

หลังจากสร้างและทดสอบเครื่องมือแล้ว ได้นำไปแจกให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเกษตรศาสตร์ จำนวน 26 ชุด แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายในการวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ ได้กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง บุคลากรเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง บุคลากรเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง บุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้ศึกษาวิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแปลความหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 4 สภาพปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั่วไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้



ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	50
หญิง	13	50
รวม	26	100.00
อายุ		
21-30 ปี	10	38.46
31 ปี ขึ้นไป	16	61.54
รวม	26	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	21	80.77
สมรส	5	19.23
รวม	26	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	18	69.23
สูงกว่าปริญญาตรี	8	30.77
รวม	26	100.00
รายได้		
10,001-20,000 บาท	12	46.15
20,001-30,000 บาท	14	53.85
รวม	26	100.00
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ (นักวิทยาศาสตร์)	18	69.23
เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะฯ ผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับสำนักงาน คณะฯ	8	30.77
รวม	26	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งหมด 26 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 26 คน เป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมา มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 สถานภาพ



สมรส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ(นักวิทยาศาสตร์) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะฯ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยศึกษาปัจจัยต่างๆ 7 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัย	μ	σ	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในชีวิต	4.12	0.35	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.03	0.23	เห็นด้วยมาก
3. ด้านงานที่รับผิดชอบ	4.21	0.42	เห็นด้วยมาก
4. ด้านความเจริญก้าวหน้า	3.88	0.66	เห็นด้วยปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.93	0.75	เห็นด้วยปานกลาง
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.12	0.49	เห็นด้วยมาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.08	.026	เห็นด้วยมาก
รวม	4.05	0.41	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยในด้านต่างๆ พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ ในทั้ง 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ด้านงานที่รับผิดชอบ เท่ากับ 4.21 ด้านความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสำเร็จในชีวิต

ด้านความสำเร็จในชีวิต	μ	σ	ระดับ
1. ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานมากเพียงใด	4.24	0.44	เห็นด้วยมาก
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	4.00	0.29	เห็นด้วยมาก
3. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	4.12	0.33	เห็นด้วยมาก
รวม	4.12	0.35	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสำเร็จในชีวิต และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ 1. ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานมากเพียงใด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 2. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 3. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12

ในด้านการการทำงานท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานมากเพียงใด บุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับรองลงมาคือด้านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	4.04	0.20	เห็นด้วยมาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด	4.08	0.28	เห็นด้วยมาก
3. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	3.96	0.20	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	4.03	0.23	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านการยอมรับนับถือ และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 (2) งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 (3) เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96



ในด้านงานที่ปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด บุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือด้านผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านงานที่รับผิดชอบ

ด้านงานที่รับผิดชอบ	μ	σ	ระดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรง ความรู้ความสามารถและความถนัด	4.24	0.44	เห็นด้วยมาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่	4.16	0.37	เห็นด้วยมาก
3. ลักษณะงานท้าทายความสามารถและ น่าสนใจ	4.24	0.44	เห็นด้วยมาก
รวม	4.21	0.42	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านงานที่รับผิดชอบ และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 (2) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (3) ลักษณะงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24

ในด้านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด และด้านลักษณะงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ บุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความเจริญก้าวหน้า

ด้านความเจริญก้าวหน้า	μ	σ	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	3.80	0.65	เห็นด้วยปานกลาง
2. ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.88	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา	3.96	0.61	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.88	0.66	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความเจริญก้าวหน้า และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ



บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 (2) ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88(3) ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96

ในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา บุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือด้านหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	μ	σ	ระดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่	4.00	0.50	เห็นด้วยมาก
2. รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอที่สามารถดำรงชีพ	3.96	0.84	เห็นด้วยปานกลาง
3. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.92	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
4. การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน	3.92	0.64	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.93	0.75	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 (2) รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอที่สามารถดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (3) ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (4) การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92

ในด้านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ บุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือด้านรายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอที่สามารถดำรงชีพ



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	4.04	0.54	เห็นด้วยมาก
2. ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	4.16	0.47	เห็นด้วยมาก
3. ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	4.16	0.47	เห็นด้วยมาก
รวม	4.12	0.49	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความมั่นคงในการทำงาน และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 (2) ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (3) ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16

ในด้านตำแหน่งหน้าที่ของมีความมั่นคง และความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรบุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	μ	σ	ระดับ
1. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	4.16	0.37	เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ	4.04	0.20	เห็นด้วยมาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.04	0.20	เห็นด้วยมาก
รวม	4.08	0.26	เห็นด้วยมาก



จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (2) ท่านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 (3) บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04

ในด้านในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ บุคลากรเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลำดับรองลงมา คือด้านได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอและบุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน

ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ
ผลการปฏิบัติงาน			
1. ด้านปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย	2	-	ยอมรับได้
2. คุณภาพของงานจากความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	2	-	ยอมรับได้
3. ความทันเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้	2	-	ยอมรับได้
คุณลักษณะ			
4. ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา	2	-	ยอมรับได้
5. มีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง	2	-	ยอมรับได้
6. การรักษาวินัย สามารถปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตามเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	2	-	ยอมรับได้
รวม	2	-	ยอมรับได้



ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

1. เสนอให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการให้ตำแหน่งชำนาญการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น
2. เนื่องจากงบประมาณรายได้ที่คณะฯ ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัยมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้งบประมาณที่จัดสรรให้บุคลากรสายสนับสนุนไปอบรมและพัฒนาความรู้ ไม่เพียงพอ

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการศึกษาวิจัยพบว่าบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวนทั้งหมด 26 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 26 คน เป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 สถานภาพสมรส จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ(นักวิทยาศาสตร์) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะฯจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77

2. ความคิดเห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ด้านความสำเร็จในชีวิต บุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ในการทำงานท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานมากเพียงใด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 (2) ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 (3) ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12

ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 (2) งานที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 (3) เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96

ด้านงานที่รับผิดชอบ บุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 (2) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (3) ลักษณะงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24



ด้านความเจริญก้าวหน้า บุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 (2) ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88(3) ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 (2) รายได้จากเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอที่สามารถดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (3) ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (4) การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.92

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรเห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ บุคลากรเห็นด้วยในทุกข้อคำถาม ได้แก่ (1) ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 (2) ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (3) ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16

อภิปรายผล

1. ผลจากการทดสอบสมมติฐานที่ว่า รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้จะเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 17,000 บาท ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันสภาพคล่องทางการเงินจะส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ และช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของสมพงษ์ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2516 : 48) ที่กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างและการปรับเงินเดือนประจำปีที่เป็นธรรม บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในประการสำคัญที่ต้องการค่าจ้างตอบแทนที่คุ้มค่าและเป็นธรรม ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือนและการปรับเงินเดือนประจำปี จึงต้องพยายามให้เป็นไปโดยยุติธรรม ถูกต้องตามหลักเงินเท่ากับงาน (Equal pay for equal work)

2. จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) งานที่รับผิดชอบ 2) ความสำเร็จในชีวิต 3) การยอมรับนับถือ 4) ความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในด้านคุณลักษณะนั้น จะเป็นการประเมินในลักษณะของการแสดงออกของบุคลากร มากกว่าเน้นในเรื่องการกำหนดค่าหรือดีความจากชิ้นงาน ซึ่งสามารถประเมินได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

3. ปัจจัยจูงใจ โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในชีวิต เป็นต้นที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ สามารถ



แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ การหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น มีความทุ่มเทในการทำงานในหน้าที่ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลอยู่ในระดับปานกลาง หากได้รับการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือมีตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ก็อาจจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ปัจจัยด้านจูงใจโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเกษตรศาสตร์ฯ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจภายนอกด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน และกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานได้ แต่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นด้านที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้

ข้อเสนอแนะ

โครงการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรและมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมอบรม/พัฒนาความรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาการปรับด้านสิ่งจูงใจ (Incentives) เงินเดือนหรือรายได้ของพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งนอกจากการพิจารณาจาก KPI (Key Performance Indicator) จำเป็นต้องมีหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการพิจารณาจากผลงานจากความเป็นจริง ทั้งจากประสิทธิภาพการทำงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอะไรบ้างที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ หรือไม่ประสบผลสำเร็จ ก่อนการพิจารณาปรับเงินเดือน ควรปรับปรุงรายได้ที่มีใช้รูปแบบเงินเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวชี้วัดในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการวัดผลการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต ที่ได้ให้คำปรึกษาด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยนี้ และขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

1. เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบท 10 (เชียงใหม่) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
2. กัญญนันท์ ภัทรสรณ์สิริ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน; 2545.
3. สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์; 2544.
4. Mac Gregor,D. The Human Side of Enterprise. New York: Mc Graw–Hill; 1960.
5. Maslow, A. Motivation and Personnality. New York : Harperand Row Publishers; 1954.