



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF ACADEMIC SUPPORT EMPLOYEES
WORKING AT THE OFFICE OF THE PRESIDENT OF BURAPHA UNIVERSITY

วิไลลักษณ์ เสริมศรี

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา



วิไลลักษณ์ เสริมศรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF ACADEMIC SUPPORT EMPLOYEES
WORKING AT THE OFFICE OF THE PRESIDENT OF BURAPHA UNIVERSITY



WILILUCK SERMSRI

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN GENERAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วิไลลักษณ์ เสริมศรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ชิตพล ชัยมะดัน)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

59930040: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากร, สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย
บูรพา

วิไลลักษณ์ เสริมศรี: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา (FACTORS AFFECTING
WORK EFFICIENCY OF ACADEMIC SUPPORT EMPLOYEES WORKING AT THE
OFFICE OF THE PRESIDENT OF BURAPHA UNIVERSITY) คณะกรรมการควบคุมงาน
นิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน
องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 210 คน
เก็บรวบรวม โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ
หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า
ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยทั้ง 3 ตัวแปร
สามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 35.30

59930040: CONCENTRATION: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A. (GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORKING EFFICIENCY OF ACADEMIC, PERSONNEL, OFFICE OF PRESIDENT BURAPHA UNIVERSITY

WILILUCK SERMSRI: FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF ACADEMIC SUPPORT EMPLOYEES WORKING AT THE OFFICE OF THE PRESIDENT OF BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: CHITHAPOL CHAIMADAM 2017

The objectives of this research were to study the work efficiency of academic support employees working at the Office of the President of Burapha University and to find out the organizational factors that effected their work efficiency. The samples were selected from 210 academic support employees working at the Office of the President of Burapha University. Questionnaires were used to collect data which were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The study revealed that

1. The overall opinion towards working efficiency of academic support employees working at the Office of the President of Burapha University were highly satisfactory. The ranking can be sequenced, from more to less, as resource management, knowledge application, use self-judgement at work, planning and management, respectively.

2. Policy and planning, rules and regulations, and relations with colleagues were the organizational factors that effected the work efficiency of academic support employees working at the Office of the President of Burapha University with the level of statistical significance set at 0.05. The said 3 factors also were used to forecast the work efficiency of academic support employees working at the office of the President of Burapha University at the rate of 35.30 percent.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้ อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยเฉพาะ อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ประจำวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่ปรึกษางานวิจัยที่ได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขชี้แนะ แนวทางในการดำเนินงานวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ รพ.ม รุ่ง 12-1 ศูนย์บางแสน ที่คอยให้กำลังใจ และความช่วยเหลืออย่างดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน แลขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งศูนย์บางแสน ศูนย์จันทร์ และศูนย์สระแก้ว ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุกัญญา บุรณะเดชชัย ผู้รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ที่ให้

ความอนุเคราะห์อนุญาตในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และที่ขาดไม่ได้คือขอบคุณมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการศึกษา โครงการพัฒนามูลนิธิระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยบูรพา ในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้ศึกษา ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการ ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

วิไลลักษณ์ เสริมศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	52

การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
เกณฑ์การแปลผล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิจัย	56
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	58
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	68
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ	86
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก	89
ภาคผนวก ข	92
ภาคผนวก ค	100
บรรณานุกรม.....	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	20
ตารางที่ 2	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	24
ตารางที่ 3	สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
ตารางที่ 4	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ.....	56
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน	57
ตารางที่ 8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร	58
ตารางที่ 9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น .. ของบุคลากร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	59
ตารางที่ 10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	60
ตารางที่ 11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	62
ตารางที่ 12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	63
ตารางที่ 13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	65
ตารางที่ 14	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	66
ตารางที่ 15	สรุปภาพรวมของความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร.....	67
ตารางที่ 16	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	68
ตารางที่ 17	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	70
ตารางที่ 18	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน	71

ตารางที่ 19 สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร
 ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน.....73

ตารางที่ 20 สรุปภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน75

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร76

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร77



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กร ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ นักวิชาการต่างประเทศได้อธิบายถึงความหมายและองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย Emerson (1931) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากร ทำความเข้าใจกับงานแล้วกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน ถ้าจะต้องให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ ใครก็ต้องมีความสมบูรณ์และถูกต้อง ฝึกตัวเองให้มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ในหลักการทำงานต้องมีความเชื่อถือได้ ทำงานด้วยความรวดเร็ว ฉับพลัน มีสมรรถภาพมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน ควรมีการทำงานเป็นทีมและแจ้งข่าวสารให้เพื่อนร่วมงานทราบอย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกัน การทำงานควรให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด และผลงานที่ได้ต้องเป็นไปตามมาตรฐาน หรือมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับกันได้ และการดำเนินงานของเราคนอื่นสามารถที่จะนำไปยึดเป็นมาตรฐานได้ มีการกำหนดมาตรฐานของการดำเนินงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานในทีมหรือเพื่อนร่วมงานได้ จัดให้มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดี ซึ่งอาจจะเป็นเพียงแค่คำชื่นชมที่จริงใจ หรืออย่างอื่นตามแต่โอกาส โดยองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย (Plowman & Peterson, 1953)

ปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษา ทั้งมหาวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบันการศึกษา ทั้งของรัฐ ในกำกับรัฐและเอกชนมากถึง 170 แห่ง ซึ่งรองรับนักศึกษาจำนวน 150,000 คน แต่พบว่า มีนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน จำนวน 91,813 คน หากนำจำนวนตัวเลขผู้เรียนทั้งหมดมาหาร โดยเฉลี่ยกับจำนวนสถาบันอุดมศึกษา 170 แห่ง จะได้จำนวนผู้เข้าเรียนใหม่ประมาณปีละ 3,500 คน ขณะที่ตัวผู้เข้าเรียนใหม่ต้องอยู่ที่ 4,000-5,000 คน จึงจะถือว่าเป็นตัวเลขที่ทำให้มหาวิทยาลัย สามารถบริหารจัดการ (ชเนสน์ นุ่นมัน, 2559)ซึ่งสาเหตุดังกล่าวทำให้จำนวนนักศึกษาลดลงมาจาก 2 ปีจัย คือ ไทยกำลังเคลื่อนตัวเข้าสู่สังคมสูงวัยที่อัตราการเกิดน้อยลง เทียบกับเมื่อ 30 ปีก่อน มีเด็กเกิดเกิน 1,000,000 คน แต่ลดเหลือประมาณ 600,000-700,000 คน จึงส่งผลให้จำนวนเด็กนักเรียน

ก็ลดลงตามไปด้วย อีกปัจจัยคือ นักเรียนในยุคนี้มีตัวเลขมากมายนอกเหนือจากระบบแอดมิชชันกลาง เช่น โครงการรับตรง โควตาพิเศษตามมหาวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ เป็นต้น (ชันยวัช อิบปุดม, 2560) จากสถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยในประเทศไทยควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นที่ผ่านมามีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไทย อาทิเช่น งานวิจัยของ (ศาสตราจารย์ ทองแรงแจ และกิตติมา จึงสุวดี, 2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จ ส่วนตัวอย่างที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวอย่างที่มีอายุในการปฏิบัติงาน สถานภาพ และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยของ ฉินชานันท์ เพ็ญศรี (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายและ

การบริหารงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ก็ถือได้ว่า ไม่สามารถใช้เป็นตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีภารกิจหลักในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมการวิจัย การสอน การให้บริการวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยมุ่งส่งเสริมการวิจัย และพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการชี้นำแนวทางการพัฒนาในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ให้ดำรงอยู่ต่อไป ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยบูรพาถือเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพภายใต้ ภารกิจดังกล่าว มหาวิทยาลัยบูรพามีบุคลากรมากกว่า 3,000 คน ทั้งที่เป็นระดับสายวิชาการและสายสนับสนุน ภายใต้อำนาจ 35 ส่วนงาน โดยหน่วยงานหนึ่งที่สำคัญคือ สำนักงานอธิการบดี ถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งความสำคัญในระดับนโยบาย เช่น การพัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงาน รวมทั้งการผลักดันแนวทางการพัฒนา ไปสู่การปฏิบัติในระดับส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และความสำคัญในระดับปฏิบัติการ เช่น การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานของส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยรวม และเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้ภารกิจที่มากมายแล้ว ยังดูแลนิสิตมากกว่า 50,000 คน มหาวิทยาลัยบูรพามีวิทยาเขตที่บางแสน วิทยาเขตสระแก้ว และวิทยาเขตจันทบุรี ที่สำนักอธิการบดีจะต้องคอยประสานงาน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงาน ดังนั้นการที่จะพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการ สำนักงานอธิการบดี จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและเป้าหมายขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างไรและมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในการวางแผนการบริหารตลอดจนการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ปัจจัยด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

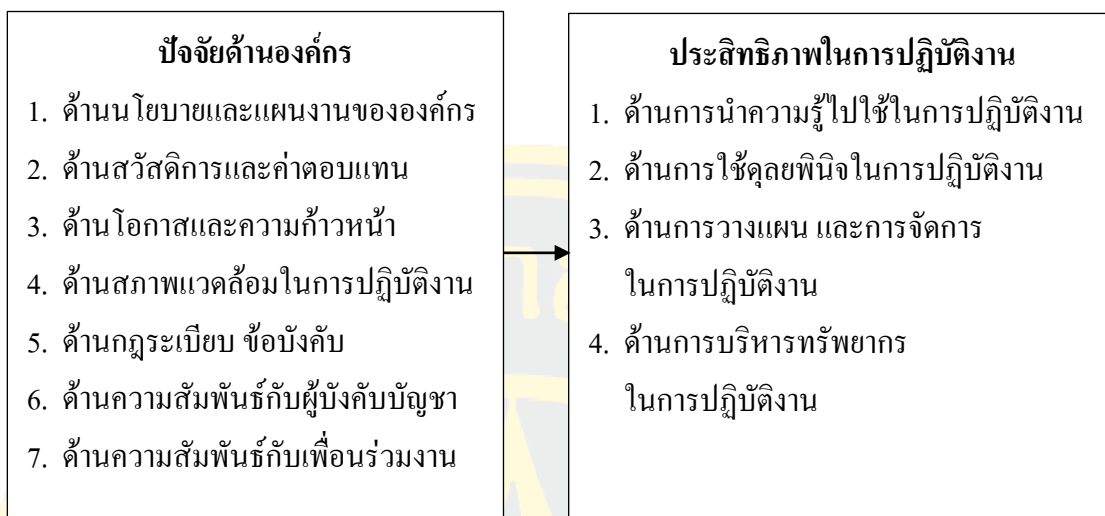
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2523); วรจิตร หนองแก (2540); ธวัชกุล ยุคลธรรม (2552); อุบล ใจตาง (2555); อัดดา ทองรอด (2556); พรทิพย์ ชุมแสน (2557); และปริศนา พิมพา (2559) มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ

และได้นำแนวคิดองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2536) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ทำให้ทราบปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ข้อมูลผลการศึกษา นำไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 **ตัวแปรอิสระ (Independent variables)** ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและแผนงานขององค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2 **ตัวแปรตาม (Dependent variables)** ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน การวางแผน และการจัดการในการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

2. **ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร** การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 453 คน (ข้อมูลจากกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา ณ วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2560)

3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2560 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นบุคลากรที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในการวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน การวางแผน และการจัดการในการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1. **ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถสนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ มีความรอบรู้เกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงานและได้คำตอบสำหรับการแก้ไขปัญหา

2. **ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง บุคลากรมีความสามารถเชิงวิเคราะห์ และค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่จนโดยใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

3. ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสามารถวางแผน ได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ สามารถ คาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมทั้งสามารถเตรียมการณ์ในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น

4. ด้านการบริหารทรัพยากร หมายถึง บุคลากรสามารถใช้วัตถุดิบได้อย่างมีประสิทธิภาพคิดหาหนทางและช่อง โอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ สามารถให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีจะประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ มีการพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ อยู่เสมอ

ปัจจัย หมายถึง สาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยในด้านองค์กร ดังนี้

1. นโยบายและแผนงานขององค์กร หมายถึง การบริหารขององค์กร การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติ โดยเด่นชัดเพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้ ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2. สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงินและ สวัสดิการอื่น ๆ

3. โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้นและ ตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงโอกาสทางการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เหมาะสม ในองค์กร ที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ห้องทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5. กฎระเบียบ ข้อบังคับ หมายถึง ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจน ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนะการปฏิบัติงาน

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้เพื่อนร่วมงานสามารถขอความร่วมมือในการปฏิบัติ และทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น โดยจะมีพระราชบัญญัติเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัย

สำนักงานอธิการบดี หมายถึง ส่วนงานที่ดูแลงานของมหาวิทยาลัยบูรพาในส่วนกลาง
ไม่ขึ้นอยู่กับคณะใด ๆ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยบูรพา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 การประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
 - 2.1 ประวัติมหาวิทยาลัยบูรพา
 - 2.2 โครงสร้างมหาวิทยาลัย
 - 2.3 บทบาทหน้าที่สำนักงานอธิการบดี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กร ผู้บริหาร ผู้จัดการ เจ้าของ
กิจการ ผู้ประกอบการทั้งหลายต้องการ เพราะการมีประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง
ความสามารถของพนักงานที่มีคุณภาพทำให้เกิดผลงานได้ตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือแผนที่
กำหนดไว้ มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ
ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Millet (1931 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544, หน้า 13) ได้อธิบายความหมายของ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์
และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human satisfaction and benefit produced)

Certo (2000 อ้างถึงใน ประภารัตน์ จันทรวงศ์, 2550, หน้า 9) ได้ให้คำนิยามของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิด ความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการ ใช้ โดยมีเป้าหมาย (Goal)

ณัฐธัญ ถนักรบ (2545 อ้างถึงใน ธัญญ์ณฉวี รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553, หน้า 7) ได้ให้ ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และ มาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบราชการมี ความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและ บริการเป็น ที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพหมายถึง การวัดผลการทำงานของ องค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมาก น้อยแค่ไหน โดยรวม ความมีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมี ความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

สมใจ ลักษณะ (2544) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554 อ้างถึงใน ภทรนันท์ สิริไทย, 2558, หน้า 39) ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเองและผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จากความหมายสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสามารถของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยเร็ว โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2553 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Harrington Emerson เกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The twelve principles of efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมี ดังนี้คือ

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างแท้จริง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

อุทัย หิรัญโต (2540 อ้างถึงใน ศิริภา รุ่งสว่าง, 2555, หน้า 25-26) ได้ให้ข้อเสนอวิธีพิจารณาพื้นฐานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. มีการวางแผนและควบคุมงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 สามารถจัดให้นักบริหาร ได้รับข่าวสาร ข้อมูล ทันทเวลา ทันสมัย ถูกต้องเพียงพอ และแน่นอน
 - 1.2 เป็นแผนที่สมบูรณ์ก่อนดำเนินการ
 - 1.3 เปลี่ยนแปลงได้เหมาะสมกับความจำเป็น
 - 1.4 ประหยัดค่าใช้จ่ายและทรัพยากรในการดำเนินงาน
 - 1.5 ง่ายต่อการรับรู้และสามารถเป็นที่เข้าใจได้ในระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6 มีเรื่องให้วินิจฉัยเพราะกรณีที่เป็นปัญหา
 - 1.7 มีมาตรการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก่อนเริ่มและระหว่างดำเนินการ
 - 1.8 คาดหมายขอบเขตที่จะเกิดปัญหาได้
2. มีการจัดระบบงานให้เหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ส่วน คือ คน และระบบงาน ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความพร้อมทั้งสองฝ่าย
3. จัดให้มีการประสานงานที่ดี
4. เพิ่มสมรรถภาพของคนให้สูงขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

Maslow อธิบายความต้องการของบุคคลสามารถเรียงลำดับขั้นได้จากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยสี่ เพื่อความอยู่รอด (Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคน และคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับนี้มากที่สุด
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต การได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการป้องกันจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน การได้รับความเข้าใจ การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึก

มีส่วนร่วมกับกลุ่ม

กลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม รวมเรียกว่า ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency needs) Maslow มีแนวคิดที่ว่า หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไป คือ ความต้องการได้รับการนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่าเป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth needs) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

4. ความต้องการในการนับถือ (Esteem needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่าความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-actualization needs) หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนตามสภาพเป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการบิดเบือนพิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่ส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่สุดความสามารถ และได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความสมบูรณ์แบบในระดับนี้ เพื่อเป็นคน โดยสมบูรณ์ (ภทรนันท์ สิริไทย, 2558)

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของAlderfer

หลังจากได้มีการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow นั้น Alderfer จึงนำเสนอทฤษฎี ERG โดยการจัดกลุ่มของความต้องการมาว่า คนเรามีความต้องการ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการทั้งหลายที่จะต้องตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสรีระและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer นั้นมีความแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow คือ เป็นทฤษฎีที่ง่ายกว่าการนำเสนอความต้องการ 3 ประเภท แทนความต้องการ 5 ชั้น ของ Maslow และ Alderfer เสนอว่าความต้องการเหล่านี้ อาจจะถูกกระตุ้นได้ทุกเวลา และไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Alderfer เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow พบว่า ความต้องการมีชีวิตอยู่ตรงกับความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ ตรงกับความต้องการด้านสังคม รวมถึงความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความหมาย และสุดท้ายความต้องการเจริญงอกงามตรงกับความต้องการได้รับการนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริงในทฤษฎีของ Maslow (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2558)

ทฤษฎีความต้องการของMcClelland (McClelland's needs theory)

McClelland เชื่อว่าความต้องการของคนมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลสูงใจ ทำให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา McClelland และผู้ร่วมงานของเขา ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะเห็นผลงาน มีความต้องการที่จะบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ดีเลิศ (Standard of excellence) ลักษณะคนที่มีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้นและสนุกกับการทานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องการแข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากและท้าทาย ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่าคนอื่น แสวงหาสถานการณ์ที่เขาสามารถที่จะรับผิดชอบในการหาทางแก้ปัญหาได้ ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับว่ามีความก้าวหน้าหรือไม่ ชอบงานที่ท้าทาย และหลีกเลี่ยงงานที่เขารับรู้ว่าง่ายเกินไปหรือยากเกินไป

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power: nPow) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการควบคุมผู้อื่นหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ ลักษณะคนที่มีความต้องการอำนาจหรือมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง มีลักษณะดังนี้ คือ มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และมีกิจกรรม

ในการควบคุมเหนือผู้อื่น และสนใจการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำ การมีบาร์มีและการได้รับอิทธิพลเหนือคนอื่นมากกว่าการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

3. ความต้องการสัมพันธ (Need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการรักษาสัมพันธภาพที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น คล้ายความต้องการทางสังคมของ Maslow ลักษณะของคนที่มีความต้องการความสัมพันธหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับ ความเชื่อมั่นหรือกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นจริงใจ เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน (ภัทรนันท์ ศิริไทย, 2558)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจแต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1.1 ความสัมฤทธิ์ผลคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่นคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้มีคนยอมรับ

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความน่าสนใจน่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบคือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องาน ของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่ามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

1.6 การเจริญเติบโตคือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขา การบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่ง กับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2.2 การนิเทศงานคือ พนักงานรู้สึกว่าคุณบริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการทำงานคือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงานคือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงาน มีความเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานคือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัวคือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทุกท่วงด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้องคือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.9 สถานภาพคือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคงคือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติแต่ละงานมีความมั่นคง

4. องค์ประกอบประสิทธิภาพ

Plowman and Peterson (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความที่คาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2536) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีดังนี้

1. การนำความรู้ไปใช้ (ลึก ถูกต้อง และกว้าง) พนักงานได้แสดงให้เห็นถึงความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่งานของเขามีอะไรบ้าง ให้พิจารณาทั้งคุณภาพและปริมาณของงาน
 - 1.1 มีความรู้ความสามารถทางเทคนิค และอาชีพสูงมากเป็นพิเศษ
 - 1.2 มีความลึกซึ้งในงานที่ทำจนสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้เป็นผลในทางประหยัดทั้งกำลังคนและวัสดุสิ่งของ
 - 1.3 สามารถรักษา และเพิ่มระดับความรู้ทางอาชีพ และเทคนิค
 - 1.4 สนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ของความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ
 - 1.5 มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6 พยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้คำตอบสำหรับการแก้ไขปัญหาคือที่เหมาะสม
2. การใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจ (ดี ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ) พนักงานผู้นี้ได้มีความคิดชัดเจน และพัฒนาคำตอบได้ถูกต้อง และสมเหตุสมผลหรือไม่ ขอให้ชี้ให้เห็นวิธีการที่เจ้าหน้าที่ผู้นี้สามารถจำประเด็น วิเคราะห์ และเสนอข้อแก้ไขที่เหมาะสมกับปัญหา
 - 2.1 คิดได้ฉับไว และเฉียบแหลม มีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง
 - 2.2 มีความคิด มีเหตุผล ละเอียดรอบคอบชัดเจนดี
 - 2.3 เสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่จนครบถ้วนก่อนการตัดสินใจ
 - 2.4 ความเห็น และดุลยพินิจมักจะได้รับการสนับสนุน และเห็นด้วยจากคนอื่น ๆ
 - 2.5 สามารถตัดสินใจได้มีประสิทธิภาพ ชัดแจ้ง และสมเหตุสมผล

2.6 ขอมรับการรับผิดชอบที่จะต้องตัดสินใจ และเรียนรู้เป็นประสบการณ์จากการใช้ดุลยพินิจที่ผิด

3. การวางแผน และการจัดงาน (ตรง และเหมาะสมแก่เวลา และมีการคิดริเริ่ม) พนักงานมีทักษะที่มองไกลไปกว่าความจำเป็นของงานในปัจจุบันหรือเปล่า เขาได้แสดงความสามารถในการสังเกตเห็นเหตุการณ์พิเศษที่ผิดจากปกติหรือไม่

3.1 สามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมกับสามารถเตรียมการในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น

3.2 สามารถวางแผนครอบคลุมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและอาจเกิดขึ้นได้ครบถ้วน

3.3 สามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่

3.4 แผนงานมีความคล่องตัว และสามารถจัดลำดับก่อนหลัง

3.5 สามารถพิจารณาใช้ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และมีประสิทธิภาพ

3.6 ผลลัพธ์ที่ผลิตสำเร็จมักจะเสร็จทันตามกำหนดเวลาเสมอ

4. การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ (ทั้งที่เป็นกำลังคนและวัสดุสิ่งของ) พนักงานผู้นี้ได้ทำการบริหารงานโดยได้ประสิทธิภาพสูงสุดในแง่ของการใช้กำลังคน และวัสดุสิ่งของเพียงใด ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนขั้นต่ำสุดกับผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการประหยัดค่าใช้จ่ายมากเกินไป

4.1 มีประสิทธิภาพดีในการใช้วัสดุ

4.2 คิดหาหนทาง และช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์

4.3 สามารถทำงานได้ผลดีมาก โดยใช้วัสดุอุปกรณ์เงินทุนต่ำ แต่ได้ผลงานดี

4.4 สามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ตลอดเวลา

4.5 สามารถจัดกระบวนการควบคุมการใช้กำลังบุคคล และวัสดุต่าง ๆ และสามารถติดตามควบคุม

4.6 มีการพัฒนา และนำเอาวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลได้ มาใช้อยู่เสมอ

สนใจ ลักษณะ (2546, หน้า 237 อ้างถึงใน เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, หน้า 72) ได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ ดังนี้

1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด (Cognitive abilities) ซึ่งมีความสำคัญในด้านที่บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ตรงกับองค์การ

1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างมี
มาตรฐาน

1.3 ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์

1.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ

1.5 ความสามารถในการศึกษาวิจัย และค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.7 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ (Performance abilities) เป็นด้านที่เกี่ยวกับ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เกี่ยวกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์กร

2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม

2.4 ความสามารถในการประสานงาน

2.5 ความสามารถในการวางแผน

2.6 ความสามารถในการประเมินผล

2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

3. คุณลักษณะทางจิตใจ (Affective characteristics) แสดงถึงความรู้สึกภายในของบุคคล
ในด้านดีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เป็นต้น

3.2 มีความรับผิดชอบ

3.3 มีความเป็นระเบียบ และมีวินัย

3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.5 รักการทำงาน สนใจความรู้ปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

นักวิชาการ/ นักวิจัย	องค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
Plowman and Peterson (1953)	<ol style="list-style-type: none"> 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Costs)
ธงชัย สันติวงษ์ (2536)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การนำความรู้ไปใช้ 2. การใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ 3. การวางแผนและการจัดงาน 4. การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ
ศิริพงษ์ เสภาภาน (2547)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเอาใจใส่ของหัวหน้า 2. ความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่กัน 3. การมีส่วนร่วม
สมใจ ลักษณะ (2546)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด 2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ 3. คุณลักษณะทางจิตใจ

จากแนวคิดองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Plowman and Peterson (1953) และธงชัย สันติวงษ์ (2536) มาประยุกต์ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย ประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน การวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับเป็นสิ่งสำคัญ การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนี้

Porter, Lawler, and Hackman (1975) อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
4. โอกาสในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้

โดยการสร้างแรงจูงใจการมอบหมายงานที่ชัดเจน และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

Steers (1977) ได้เสนอแบบจำลองผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การว่าได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กรคือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท ก็มีอิทธิพลต่อความ พยายามในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างการปฏิบัติงาน บรรยากาศและรูปแบบการบริหาร

Certo (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับ ลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม 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 และล่างรวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหาร

จัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และ การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบ การบริหารการเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบ คุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่ สังคม

Van Dersal (1968 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้าน ความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมาก หรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การปกครองบังคับบัญชา
2. เงินเดือน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
4. ความสำเร็จในการทำงาน
5. การยอมรับทางสังคม
6. ลักษณะงาน
7. ความรับผิดชอบ
8. โอกาสก้าวหน้า

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2523 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 18-19) ได้ กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.3 อายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.5 สถิติปัญญา
 - 1.6 ระดับการศึกษา
 - 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ผู้ร่วมงาน
 - 3.7 ความรับผิดชอบ
 - 3.8 การจัดการ

วรจิตร หนองแก (2540) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะต้องถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์ Competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา และสั่งสมประสบการณ์
 - 1.2 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย
2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจเพราะว่า คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ
3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อ กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2554) กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. ปัจจัยด้านรูปแบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย
5. ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ปัจจัยด้านความสามารถ (Skill) คือความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
7. ปัจจัยด้านค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ตารางที่ 2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
Porter, Lawler, and Hackman (1975)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. ความสามารถและทักษะของบุคคล 3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท 4. โอกาสในการปฏิบัติงาน
Steers (1977)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยบุคคล 2. ปัจจัยองค์กร
Certo (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร 2. ปัจจัยด้านบุคคล 3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
Van Dersal (1968)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปกครองบังคับบัญชา 2. เงินเดือน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา 4. ความสำเร็จในการทำงาน 5. การยอมรับทางสังคม 6. ลักษณะงาน 7. ความรับผิดชอบ 8. โอกาสก้าวหน้า
มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2523)	<p>ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพศ 2. จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3. อายุ 4. ระยะเวลาในการทำงาน 5. สติปัญญา 6. ระดับการศึกษา 7. บุคลิกภาพ <p>ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชนิดของงาน 2. ทักษะความชำนาญ 3. สถานภาพทางอาชีพ 4. สถานภาพทางภูมิศาสตร์ 5. ขนาดของธุรกิจ <p>ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความมั่นคง 2. รายได้ 3. สวัสดิการ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

นักวิชาการ/ นักวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
	4. โอกาสก้าวหน้าในงาน
	5. สภาพการทำงาน
	6. ผู้ร่วมงาน
	7. ความรับผิดชอบ
	8. การจัดการ
วรจิตร หนองแก (2540)	1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล
	2. ระดับความพยายามในการทำงาน
	3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน
สมยศ นาวิการ (2554)	1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์
	2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง
	3. ปัจจัยด้านระบบ
	4. ปัจจัยด้านรูปแบบ
	5. ปัจจัยด้านบุคลากร
	6. ปัจจัยด้านความสามารถ
	7. ปัจจัยด้านค่านิยม

การประเมินผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลาย ตามแนวคิดดังต่อไปนี้

Simon (2000 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544, หน้า 13) ได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Bellows (1961) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง “การประเมินค่าของแต่ละบุคคล สำหรับองค์การซึ่งมักดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชา หรือ โดยบุคคล ที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินได้โดย มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

Dale (1980) ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบการประเมินผล การทำงานของบุคลากร รวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต

Szilagyi (1984) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือกระบวนการของการกำหนด การวัด และการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

วัชระ เลิศพงษ์วรพันธ์ (2553) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ ได้รับการประเมินค่าจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานหมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร ดังนี้คือ

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานย่อมต้องการทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร มีคุณค่าหรือไม่เพียงใดในสายตาของผู้บังคับบัญชา มีจุดบกพร่องที่ควรจะต้องปรับปรุงหรือไม่ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้พนักงานทราบก็จะได้รับรู้การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร หากไม่มีการประเมินผล พนักงานก็ไม่มีทางรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนว่า มีส่วนใดที่ควรจะต้องแก้ไขและส่วนใดควรจะต้องปรับปรุง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับคืออยู่แล้วก็จะได้เสริมสร้างให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เป็นการช่วยเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ประึกษาหรือกันในการแก้ไขปรับปรุงจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยการใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะจะทำให้รู้ว่าพนักงานมีคุณค่า

ต่องานหรือต่อองค์กรมากน้อยเท่าใด จะหาวิธีส่งเสริม รักษา และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไร ควรจะให้ทำหน้าที่เดิมหรือสับเปลี่ยน โอนย้ายหน้าที่ไปทำงานใด และเป็น การแสดงให้เห็นว่าพนักงานผู้นั้นพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้รับผิดชอบสูงขึ้น หรือ ไม่ ในการพิจารณาขอมนำมาซึ่งความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้น หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถจะพิจารณาในเรื่อง เหล่านี้ได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์กรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เนื่องจากผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละคน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะทำให้รู้ว่าพนักงานแต่ละคน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใด มีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อองค์กร จะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาระดับมาตรฐานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์มากกว่าเพื่อจ่ายค่าตอบแทนแก่ พนักงาน เพราะผลที่ได้จากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการพัฒนางานและมีคุณค่า ต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากร การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายหรือการลด ตำแหน่ง การให้ความดีความชอบ ของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม
2. สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีผลงาน ได้มาตรฐานหรือสูงกว่า มาตรฐาน
3. รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจได้ว่าใครควร ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น เท่าไร ก็เปอร์เซ็นต์ และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือสามารถพิจารณาประสิทธิภาพ การบริหารงานขององค์กรจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือ ให้ความสำคัญกับพฤติกรรม
4. ใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนาพนักงาน กล่าวคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหนึ่งที่ยังบอกถึงความจำเป็นและความต้องการให้มีการฝึกอบรมหรือไม่
5. ใช้เป็นเครื่องมือให้พนักงานยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียม

6. ให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้ความสามารถของตนเองในสายตาของผู้บังคับบัญชา และ/หรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. เป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา หากไม่มีความยุติธรรมแล้ว คนที่มีความรู้ความสามารถก็จะไม่ยอมอยู่ ผู้ได้บังคับบัญชาก็จะไม่มีประสิทธิภาพ จะหนีจากผู้บังคับบัญชา อาจจะลาออกไปทำงานที่อื่น ในที่สุดผู้บังคับบัญชาก็จะต้องทำงานนั้นด้วยตนเอง และทำงานหนักมากขึ้น

8. ช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการกำหนดความต้องการ ฝึกอบรม ความรอบรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ของพนักงานและ ลักษณะการว่าจ้าง ข้อบกพร่องของกระบวนการจัดการบุคคล การปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดี ย่อมบอกถึงความเข้มแข็งหรืออ่อนแอในวิธีการดำเนินการจัดการบุคลากรขององค์กร ช่วยวิเคราะห์แผน อัตราค่าจ้าง หรือในส่วนของระบบข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัย สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น เป็นต้น

9. ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร กล่าวคือ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สามารถจะวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงานว่ายุติธรรมหรือไม่ การประเมินการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ย่อมวัดการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันได้อย่างแท้จริง จึงเป็นเครื่องประกันว่าการพิจารณาบรรจุหรือแต่งตั้งภายในหน่วยงานไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ โอกาสการจ้างงานเท่าเทียมกัน

10. ความทำทนายภายนอก บางครั้งการปฏิบัติงานก็ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงาน เช่น ครอบครัว เศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย หรือเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ ถ้าการประเมินครอบคลุม หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ก็อาจให้ความช่วยเหลือได้

หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักการสำคัญ ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์มี ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินบุคคล (Weigh the work-not the worker)
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือ

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance standard)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal form) เป็นเอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อบันทึกและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่าได้อะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเท่าใดและดีเพียงใด แบบประเมินผลอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะตามวิธีการตอบแบบประเมินผล ได้แก่

1. วิธีการประเมินเป็นแบบเปิด ได้แก่การจัดทำในลักษณะรายงานการปฏิบัติงานของพนักงาน (Staff report) จะกำหนดหัวข้อประเมินและให้เขียนรายงาน โดยมีช่องว่างให้กรอกข้อมูลในแบบประเมิน
2. วิธีการประเมินเป็นแบบการให้คะแนน นิยมจัดทำแบบประเมินเป็นช่องลงคะแนนหรือทำเป็นตารางให้ทำเครื่องหมายในช่องตาราง
3. วิธีการประเมินเป็นแบบรายการตรวจสอบ จะกำหนดหัวข้อประเมินที่อธิบายลักษณะที่บ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน และอาจกำหนดคะแนนจากน้อยไปหามาก หรือให้ผู้ประเมินทำเครื่องหมายลงในหัวข้อที่ตรงกับผลการประเมิน

โดยทั่วไปการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะแบ่งออกตามระดับพนักงาน และมีแบบประเมินที่ใช้สำหรับตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ เพื่อกำหนดหัวข้อการประเมินให้เหมาะสมแก่ระดับตำแหน่งงานและลักษณะงาน เพราะการกำหนดหัวข้อประเมินจะต้องให้สอดคล้องกับสิ่งที่จะบ่งบอกผลการประเมินการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อการปรับเงินเดือนอันส่งผลทางอ้อมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานกับความคาดหวังของหน่วยงานซึ่งในอดีตการประเมินยังไม่เป็นระบบ ไม่มีกฎเกณฑ์ ต่อมาจึงมีระบบที่เน้นการประเมินคุณลักษณะประจำตัวและผลงาน จนกระทั่งในปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติงานนิยมการประเมินผลสำเร็จของงานที่กำหนดเป้าหมายร่วมกันรวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปองค์กรควรจะมีระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาสาระ 10 ประการอันได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ นโยบาย กระบวนการประเมินผลและวิธีการ แบบประเมินผล ปัจจัยและการถ่วงน้ำหนัก คำจำกัดความ แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลและข้อพึงระวัง กำหนดวันและระยะเวลาการประเมิน และสุดท้ายคือการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิธีการประเมิน 4 ลักษณะ ได้แก่ การประเมินที่ ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก การประเมินที่ยึดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก การประเมินที่ ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก และการประเมินแบบวิธีผสมผสาน ซึ่งแต่ละวิธี สีความเหมาะสมกับการใช้ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ลักษณะงาน การจัดแบ่งส่วนงาน และมาตรฐาน ต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดไว้ ในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะตามวิธีการตอบคือ วิธีการประเมินแบบเปิด แบบการให้คะแนน และแบบรายการ ตรวจสอบ ผลที่ได้จากการประเมินนอกจากจะนำไปใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนแล้ว ยังอาจมีผล ถึงการลดตำแหน่งและการเลิกจ้างได้ (นงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2548)

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการศึกษาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานหรือการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคคล กลุ่มบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าดีเพียงใดบรรลุ เป้าหมายมากน้อยเพียงใด

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

1. ประวัติมหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา (อังกฤษ: Burapha University) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งแรกที่ ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งอยู่ที่ ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 โดยอดีตเป็น วิทยาเขตหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปัจจุบัน) ก่อตั้งโดย พลเอกมังกร พรหมโยธี อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในสมัยรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัด ชลบุรี มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 647 ไร่ 35 ตารางวา โดยมีชื่อว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน หรือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ในเวลาต่อมา ด้วยเหตุนี้วันที่ 8 กรกฎาคม หรือ ที่เรียกว่า “แปดกรกฎ” ของทุกปีจึงนับเป็นวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการยกวิทยฐานะขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยโดยเอกเทศด้วยผลการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533” ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งในปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ “พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550” ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2550 มหาวิทยาลัยบูรพาเป็นมหาวิทยาลัยประจำภาคตะวันออกเฉียงใต้จัดการเรียนการสอนทั้งใน

ระดับปริญญาตรี โท เอก ในหลากหลายกลุ่มสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นต้น

ปรัชญา

สร้างเสริมปัญญา ใฝ่หาความรู้ คู่คุณธรรม ชี้นำสังคม

คำขวัญ

สุขใจ ปณญาปฏิลาโก ความได้ปัญญา ให้เกิดสุข

วิสัยทัศน์

ขุมปัญญาตะวันออกเพื่ออนาคตของแผ่นดิน

Wisdom of the East for the Future of the Nation

พันธกิจ

1. ดำเนินการจัดการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ควบคู่กับการเสริมสร้างเสริมภาพทางวิชาการและการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. ดำเนินการพัฒนาคณาภงานวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนางองค์ความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ และดำเนินการให้บริการทางวิชาการและการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนสังคมชุมชน ให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีความเป็นพลวัตสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ โดยครอบคลุมการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา และการกีฬา รวมทั้งแสดงบทบาทนำในการพัฒนาสังคมชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างมหาวิทยาลัย

ตาม “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550” มาตรา 19 (1) ให้มีสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสิบสามคน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย มาตรา 21 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย มาตรา 26 ให้มีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี หรือจะมีทั้งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้ ซึ่งปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งรองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

รองอธิการบดี ประกอบด้วย

- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
- รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย
- รองอธิการบดีฝ่ายแผนและบุคคล
- รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
- รองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตจันทบุรี
- รองอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสระแก้ว

ผู้ช่วยอธิการบดี ประกอบด้วย

- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายทะเบียนและประมวลผลการศึกษา
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายอาคารสถานที่
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร
- ผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการคลังและกฎหมาย
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและบุคคล
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัย
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตจันทบุรี
- ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิทยาเขตสระแก้ว

และมีส่วนงานต่าง ๆ ตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่องการจัดตั้งส่วนงานและภาระหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. 2558 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 มหาวิทยาลัยบูรพา มีส่วนงานและภาระหน้าที่ของส่วนงาน ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานบริหารและธุรการรวมตลอดทั้งรับผิดชอบงานเลขานุการของสภามหาวิทยาลัยและดำเนินการเกี่ยวกับการกิจซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
2. สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
3. คณะกรรมการและการท่องเที่ยว จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี วิจัยและบริการวิชาการด้านบริหารธุรกิจ บัญชี การจัดการและการท่องเที่ยว และจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านบริหารธุรกิจบัญชี การจัดการและการท่องเที่ยว

4. คณะการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ร่วมสมัย
5. คณะดนตรีและการแสดง จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านดนตรีและการแสดง ตลอดจนทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
6. คณะพยาบาลศาสตร์ จัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรตามมาตรา 63 (4)
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านพยาบาลศาสตร์
7. คณะแพทยศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการ
วิชาการด้านแพทยศาสตร์
8. คณะเกษตรศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการ
วิชาการด้านเกษตรศาสตร์
9. คณะภูมิสารสนเทศศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านภูมิสารสนเทศศาสตร์
10. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
11. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี วิจัยและบริการวิชาการ
ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ และจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้าน
รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
12. คณะโลจิสติกส์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการ
วิชาการด้านโลจิสติกส์และการขนส่งทุกรูปแบบ
13. คณะวิทยาการสารสนเทศ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านวิทยาการสารสนเทศ
14. คณะวิทยาศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการ
วิชาการด้านวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์
15. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา
16. คณะวิศวกรรมศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี
17. คณะศิลปกรรมศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
วิจัยและบริการวิชาการด้านศิลปกรรม

18. คณะศึกษาศาสตร์ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา ตามระดับประกาศนียบัตร ตามมาตรา 63 (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านศึกษาศาสตร์
19. คณะสาธารณสุขศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านสาธารณสุขศาสตร์
20. คณะสหเวชศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านสหเวชศาสตร์
21. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์
22. วิทยาลัยนานาชาติ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นภาษาต่างประเทศ
23. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านบริหารธุรกิจ การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีให้กระทำได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย
24. วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา จัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการด้านวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา
25. สถาบันภาษา เป็นหน่วยงานกลางในการจัดการเรียนการสอนด้านภาษาต่างประเทศ ที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม
26. สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล วิจัยและบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ทางทะเล สนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนและการวิจัย
27. สำนักคอมพิวเตอร์ เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน กำหนดแผนงานที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของมหาวิทยาลัย วิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการดำเนินงานและการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ให้บริการระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่ายและโทรคมนาคม เพื่อสนับสนุนงานด้านการเรียนการสอนและการวิจัย ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้แก่บุคลากรและนิสิตของมหาวิทยาลัย และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน
28. สำนักบริการวิชาการ เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานและดำเนินการด้านการบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัย

29. สำนักหอสมุด เป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานห้องสมุดและสารสนเทศที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม

30. สำนักพัฒนานวัตกรรม มีหน้าที่ดำเนินการวิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาเทคโนโลยี ถ่ายทอดนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ข้อ 5 วิทยาเขตจันทบุรี ให้มีคณะดังต่อไปนี้

1. คณะเทคโนโลยีทางทะเล จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางทะเล
2. คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์
3. คณะอัญมณี จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านอัญมณีและเครื่องประดับ

ข้อ 6 วิทยาเขตสระแก้ว ให้มีคณะดังต่อไปนี้

1. คณะเทคโนโลยีการเกษตร จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านเกษตร
 2. คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา วิจัยและบริการวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 3. บทบาทหน้าที่สำนักงานอธิการบดี**

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีสถานะเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ตามวิสัยทัศน์ “จุมปัญญาตะวันออก เพื่ออนาคตของแผ่นดิน (Wisdom of the east for the future of the nation)” ภายใต้ขอบเขตการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยบูรพา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2563 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาคุณภาพบัณฑิต 2) การพัฒนาคุณภาพการวิจัยและการบริการวิชาการ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อสังคม และ 5) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน

นอกจากนี้ สำนักงานอธิการบดีนับเป็นส่วนงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งความสำคัญในระดับนโยบาย เช่น การพัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงาน รวมทั้งการผลักดันแนวทางการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในระดับส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และความสำคัญในระดับปฏิบัติการ เช่น การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงาน

ของส่วนงานต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยรวม และเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

วิสัยทัศน์

“พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่องค์กรอัจฉริยะด้วยบุคลากรมืออาชีพเพื่อสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัย”

คำนิยาม

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการ หมายถึง สำนักงานอธิการบดี จะต้องมีการมีระบบและกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล และมีความถูกต้องและรวดเร็วในการให้บริการ พร้อมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลทางการบริหาร ที่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับส่วนงาน/หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สำนักงานอธิการบดีจะต้องเป็นต้นแบบทางด้าน การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการ ตามหลักการ “องค์กรสีเขียว”

2. สู่องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง สำนักงานอธิการบดี จะต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในทุกมิติ และสามารถขยายผลไปสู่ส่วนงาน ภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างครอบคลุม

3. ด้วยบุคลากรมืออาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดี จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ และเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทาง การแก้ไขปัญหาให้กับนิสิต บุคลากร และส่วนงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดี จะต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกัน รวมทั้งการเสริมสร้างคุณลักษณะในการทำงานแบบ “จิตบริการ” (Service mind)

พันธกิจ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีพันธกิจการดำเนินงานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนวิชาการ
2. การให้บริการแก่ส่วนงาน/ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. การให้บริการข้อมูลข่าวสารและคำปรึกษาแก่ส่วนงานเพื่อการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย
4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

คำนิยาม

1. การดำเนินการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งมุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับมหาวิทยาลัย

2. การให้บริการแก่ส่วนงาน/ หน่วยงาน ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึง การให้บริการภายใต้ขอบเขตภาระหน้าที่ของหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี โดยมี กลุ่มเป้าหมายครอบคลุมถึง เอกสารใช้ภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา เท่านั้น ส่วนงาน/ หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัย นักเรียนและนิสิต ผู้ปกครอง ตลอดจนหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย และสังคมชุมชน โดยทั่วไป

3. การให้บริการข้อมูลข่าวสารและคำปรึกษาแก่ส่วนงานเพื่อการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย หมายถึง การเป็นศูนย์กลางทางด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ของส่วนงาน/ หน่วยงาน รวมทั้งการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานของ หน่วยงานภายนอก ตลอดจนเป็นศูนย์กลางในการให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารจัดการ ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของส่วนงาน/ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการ บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งแสดงบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภายในสำนักงานอธิการบดี และ ส่วนงาน/ หน่วยงาน ภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา สำนักงานอธิการบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการ

คำอธิบายยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการ มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการและวิธีการ ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน และ มุ่งสร้างเสริมการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการดังกล่าว ครอบคลุม การปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาว ซึ่งการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นี้ จำเป็นต้องมี

การบูรณาการเข้ากับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่ 2 และ 3 ด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

คำอธิบายยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร และการบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

คำอธิบายยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เน้นการพัฒนาศักยภาพและความเป็นมืออาชีพของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี การพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์นี้ เป็นการอ้างอิงแนวทางมาจากยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2563 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2563 ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งและคุณสมบัติให้มีศักยภาพตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมและสุขภาวะในการทำงานที่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย รัชกุลวิทยา (2552) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 179 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความแตกต่าง โดยใช้ t-test, Anova หาค่าความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยอนามัย ($\bar{X} = 3.50$) และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.48$) โดยปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานคือ บุคลากรขาดการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรมไม่ต่อเนื่องไม่ทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 25.93

ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ การแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง ไม่ใช่หลักคุณธรรม คิดเป็นร้อยละ 22.22 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนจัดให้มีการฝึกอบรม กำหนดเครื่องมือวัดผลการดำเนินการในระดับบุคคลและกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประเมินผลงาน รวมถึงใช้หลักสมรรถนะ ความสามารถและผลงานประกอบในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ลักษณะ สุวรรณรอด (2552) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย วัตถุประสงค์ การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย กลุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย แบบเป็นระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น .70 เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Kendall's tau_b ผลการวิจัย พบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการเรียนรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และทุกปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัชกุล ยุคธรรม (2552) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด สังกัดกองบังคับการนครบาล และกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 152 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนผลการวิจัย

พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านการได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากร พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คมกฤษ จันทรโอภาส (2553) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ วัตถุประสงค์การวิจัย 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ 2) เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ 3) เสนอแนะแนวในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณ จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่ทำงานอยู่และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) เสนอแนะแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมคือ การที่กลุ่มบุคคลช่วยกันผลักดันให้การทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพัน รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการจัดการที่ดี มีการวางแผนการดำเนินงานที่รอบคอบ มีการศึกษาให้ชัดเจนและมีความเข้าใจกันอย่างทั่วถึง ทีมที่ดีจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาจุดอ่อนของงานของกลุ่มให้ได้ก่อนที่จะลงมือ

ปฏิบัติงานเพื่อความมั่นใจว่าจะสามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น

อุบล ใจตาง (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม และ 3) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนทั้งหมด 119 คน ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 119 ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบถ้วนสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้ ค่าทดสอบทีและค่าทดสอบเอฟ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับต้น ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ถูกต้อง รวดเร็ว ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด 2) ส่วนประชากรการวิจัยที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้และค่าตอบแทนแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ต้องการให้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ต้องการให้พิจารณาความคิดความชอบอย่าง เสมอภาคและยุติธรรม ต้องการให้บุคลากรสมัครสมาน สามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ มีการทำงานเป็น ทีม ให้จัดบุคลากรปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและเหมาะสม อยากรให้ผู้บริหารชี้แจงนโยบายอย่างชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ต้องการให้เพิ่มทรัพยากรสารสนเทศ สำหรับผู้ใช้บริการและเพิ่มอัตรากำลังของบุคลากร ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะอาดและ น่าอยู่และให้มีที่จอดรถอย่างเพียงพอ ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

อัลดา ทองรอด (2556) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและ ศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น

เอเชีย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีสถานะโสด มีอายุ 25-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาในการทำงาน 4 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลงานผลิต ส่วนระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลงานผลิต ผลการวิเคราะห์ในส่วนตัวแปรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 32% และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ 0.571

พรทิพย์ ชุมแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ จำนวน 74 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของทาโรยามเน่ ได้จำนวน 63 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือ ด้านกระบวนการบริหาร และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 53 และ 3) บุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กัญฉฎฐ์ สุนันดา (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 264 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ปริศนา พิมพ์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด
นครพนม จำนวน 232 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 วิเคราะห์
ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม
จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
รับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้าน
การยอมรับนับถือ มีความคลคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปร
สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60

ตารางที่ 3 สรุปตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรอิสระ	รวิษกุล ยุคผลธรรม (2552)	ลักขณา สุวรรณรอด (2552)	สมชาย รักขกุลวิทยา (2552)	คมกฤษ จันทโรโสภาส (2553)	อุบล ใจตาง (2555)	อัสดา ทองรอด (2556)	กัญญ์ณัฐ สุรินทร์ตา (2557)	พรทิพย์ ชุมแดน (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ปริศนา พิมพ์า (2559)	รวม
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ											
ในการปฏิบัติงาน											
1. โอกาสความก้าวหน้า	/				/	/	/	/	/	/	7
2. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	/				/	/					3
3. การสนับสนุนจาก องค์กร	/				/		/		/	/	2
4. ผลตอบแทนและ สวัสดิการ	/				/				/	/	4
5. การได้รับการยกย่อง	/				/				/	/	3
6. ความสำเร็จ	/				/				/	/	4
ในการปฏิบัติงาน											
7. ลักษณะงาน					/				/	/	3
8. ความรับผิดชอบ					/				/		3
9. นโยบายการบริหาร					/				/		3
10. การบังคับบัญชา							/				1
11. ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น					/		/		/		3
12. ความมั่นคงในงาน					/				/		2
13. ความรู้เกี่ยวกับงานใน หน้าที่									/		2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รัชกุล ยุคลธรรม (2552)	ลักขณา สุวรรณรอด (2552)	สมชาย รักรักษ์วิทยา (2552)	คมกฤษ จันทโรภาส (2553)	อุบล ใจต่าง (2555)	อัสดา ทองรอด (2556)	กัญญ์ณัฐ สุนันดา (2557)	พรทิพย์ ชุมเสน (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	ปริศนา พิมพา (2558)	รวม
12. การสื่อสาร			/	/							2
13. การสร้างจิตสำนึก			/	/							2
14. ด้านปริมาณงาน								/	/		2
15. ด้านเวลา								/	/		2
16. ผลสัมฤทธิ์ของงาน										/	1

จากตารางที่ 3 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของรัชกุล ยุคลธรรม (2552); อุบล ใจต่าง (2555); อัสดา ทองรอด (2556); กัญญ์ณัฐ สุนันดา (2557); พรทิพย์ ชุมเสน (2557); นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) และปริศนา พิมพา (2558) มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้นำตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มาเป็นตัวแปรอิสระ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 453 คน (กองบริหารพัฒนารัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ณ วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 210 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) มีแบบมีสัดส่วนสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กองกฎหมาย	11	5
2	กองกลาง	36	17
3	กองกิจการนิสิต	45	21
4	กองกีฬาและนันทนาการ	14	7
5	กองคลังและทรัพย์สิน	46	21
6	กองทะเบียนและประมวลผลการศึกษา	20	9
7	กองบริการการศึกษา	26	12
8	กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	20	9
9	กองบริหารวิทยาเขตจันทบุรี	48	22
10	กองบริหารวิทยาเขตสระแก้ว	26	12
11	กองแผนงาน	16	7
12	กองอาคารสถานที่	106	49
13	ศูนย์เงินศึกษา	4	2
14	ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม มหาวิทยาลัยบูรพา	21	10
15	ศูนย์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	4	2
16	หน่วยตรวจสอบภายใน	10	5
รวม		453	210

และในแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (2523) และวรจิตร หนองแก (2540) แนวคิดองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Plowman and Peterson (1953) และ ชงชัย สันติวงษ์ (2536) และแบบสอบถามจากงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ภัทรนันท์ ศิริไทย (2558) มาประยุกต์ ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านองค์กร เป็นคำถามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) ได้แก่

ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร	3	ข้อ
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	2	ข้อ
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	4	ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	5	ข้อ
ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	3	ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3	ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3	ข้อ
รวมทั้งหมด	23	ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) ได้แก่

ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	5	ข้อ
ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	4	ข้อ
ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน	5	ข้อ
ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4	ข้อ
รวมทั้งหมด	18	ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัยกำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาโดยภาพรวม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index objective congruence)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความเห็นสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดค่าคะแนนสำหรับการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

3 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

2 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ซึ่งหากผลการคำนวณค่า IOC ในแต่ละข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องควรตัดทิ้งหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ในระดับคณะของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามได้ 0.91 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ผู้รักษาการแทนหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. เมื่อได้รับการอนุญาตเข้าเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ลงเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจในการเข้าร่วมการวิจัยพร้อมแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่า ผลการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมวิจัย จะไม่ส่งผลกระทบต่อใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล เมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้ว มีสิทธิ์ยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยเมื่อไหร่ก็ได้ และข้อมูลการวิจัยของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลและชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองซึ่งได้กลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 210 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยนี้กำหนดเกณฑ์การแปลผลโดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลปัจจัยด้านองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยกับปัจจัยน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยกับปัจจัยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยกับปัจจัยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยกับปัจจัยมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยกับปัจจัยมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดำน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดำน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดีปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดีมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Hinkle (1998) ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ .91-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์ .71-.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ .51-.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ .31-.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ .00-.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 210 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	37	17.62
31-40 ปี	105	50.00
41-50 ปี	44	20.95
51-60 ปี	24	11.43
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.95 และมีอายุ 51-60 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.43

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	10	4.76
ปวส./ อนุปริญญา	11	5.24
ปริญญาตรี	128	60.95
ปริญญาโทขึ้นไป	61	29.05
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.95 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.05 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 6/ ปวช. น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.76

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	44	20.95
5-10 ปี	64	30.48
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	102	48.57
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 7 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมา คืออายุการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.48 และอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.95

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร

ด้านนโยบายและ แผนงานของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงาน ของท่าน มีการกำหนด วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของงานไว้ อย่างชัดเจน	4 (1.90)	12 (5.71)	40 (19.05)	123 (58.57)	31 14.76)	3.79	0.83	เห็นด้วย มาก	1
2. ท่านมีส่วน ร่วมในการ กำหนดแผน การดำเนินงาน	8 (3.81)	10 (4.76)	62 (29.52)	116 (55.24)	14 (6.67)	3.56	0.84	เห็นด้วย มาก	3
3. การติดต่อ สื่อสารภายใน องค์กรเป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ	7 (3.33)	15 (7.14)	39 (18.57)	127 (60.48)	22 (10.48)	3.68	0.88	เห็นด้วย มาก	2
			รวม			3.68	0.85	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79,$

$SD = 0.83$) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.88$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.84$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ด้านสวัสดิการ และ ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4. ท่านได้รับ ค่าตอบแทน ประจำ (เงินเดือน) ที่เหมาะสมกับ งานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	2 (0.95)	13 (6.19)	35 (16.67)	131 (62.38)	29 (13.81)	3.82	0.78	เห็นด้วย มาก	2
5. องค์กรของ ท่าน มีการ จัดระบบ สวัสดิการ อื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ตรวจสอบภาพ ประจำปี ให้ชุด พนักงาน เป็นต้น	0 (0.00)	7 (3.33)	20 (9.52)	140 (66.67)	43 (20.48)	4.04	0.66	เห็นด้วย มาก	1
						3.93	0.72	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรของท่าน มีการจัดระบบสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ตรวจสอบสภาพประจำปี ให้ชุดพนักงาน เป็นต้น เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.04, SD = 0.66$) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนประจำ (เงินเดือน) ที่เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.78$)

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
6. ท่านมีโอกาสดำเนินการร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3 (1.43)	6 (2.86)	31 (14.76)	135 (64.29)	35 (16.67)	3.92	0.74	เห็นด้วยมาก	1
7. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าเดิมจากการประเมินผลการทำงาน	4 (1.90)	9 (4.29)	56 (26.67)	112 (53.33)	29 (13.81)	3.73	0.82	เห็นด้วยมาก	3
8. องค์กรของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน	7 (3.33)	11 (5.24)	74 (35.24)	100 (47.62)	18 (8.57)	3.53	0.85	เห็นด้วยมาก	4

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านโอกาสและ ความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
9. หน่วยงาน ของท่าน สนับสนุนให้ ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	5 (2.38)	8 (3.81)	52 (24.76)	114 (54.29)	31 (14.76)	3.75	0.84	เห็นด้วย มาก	2
			รวม			3.73	0.81	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.81$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.74$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.84$) และอันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น
ของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้าน สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
10. หน่วยงานให้ การสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอใน การปฏิบัติงาน	3 (1.43)	4 (1.90)	43 (20.48)	119 (56.67)	41 (19.52)	3.91	0.77	เห็นด้วย มาก	2
11. มีการนำ เทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ใน การปฏิบัติงาน	3 (1.43)	3 (1.43)	40 (19.05)	128 (60.95)	36 (17.14)	3.91	0.74	เห็นด้วย มาก	2
12. หน่วยงานมี ห้องปฏิบัติงาน เป็นสัดส่วน เหมาะสม	6 (2.86)	12 (5.71)	41 (19.52)	121 (57.62)	30 (14.29)	3.75	0.87	เห็นด้วย มาก	3
13. สถานที่ ปฏิบัติงานไม่มี เสียงดังรบกวนจน ทำให้ขาดสมาธิ ในการปฏิบัติงาน	7 (3.33)	21 (10.00)	30 (14.29)	125 (59.52)	27 (12.86)	3.69	0.94	เห็นด้วย มาก	4
14. ห้อง ปฏิบัติงานมีแสง สว่างเพียงพอใน การปฏิบัติงาน	0 (0.00)	3 (1.43)	14 (6.67)	145 (69.05)	48 (22.86)	4.13	0.58	เห็นด้วย มาก	1
			รวม			3.88	0.78	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.74$) และอันดับสุดท้ายคือ สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนทำให้ขาดสมาธิในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
15. องค์กรของท่านได้มี การกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับใน การปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	3 (1.43)	6 (2.86)	35 (16.67)	139 (66.19)	27 (12.86)	3.86	0.72	เห็นด้วย กับ ปัจจัย มาก	2
16. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานให้ เป็นไปตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่าง ถูกต้อง	2 (0.95)	4 (1.90)	24 (11.43)	149 (70.95)	31 (14.76)	3.97	0.65	เห็นด้วย กับ ปัจจัย มาก	1

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้าน กฏระเบียบ ข้อบังคับ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
17. ท่าน สามารถค้นหา กฏระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว	3 (1.43)	5 (2.38)	52 (24.76)	123 (58.57)	27 (12.86)	3.79	0.75	เห็นด้วย กับปัจจัย มาก	3
			รวม			3.87	0.71	เห็นด้วย กับปัจจัย มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านกฏระเบียบ ข้อบังคับ ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฏระเบียบ ข้อบังคับอย่าง ถูกต้อง เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.65$) รองลงมา คือ องค์กรของ ท่านได้มีการกำหนด กฏระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.72$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถค้นหา กฏระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.75$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น
ของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
18. เมื่อท่านพบ ปัญหาใน การทำงาน ผู้บังคับบัญชา เต็มใจให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือเป็น อย่างดี	9 (4.29)	3 (1.43)	29 (13.81)	134 (63.81)	35 (16.67)	3.87	0.86	เห็นด้วย มาก	1
19. ผู้บังคับบัญชา มีการติดตาม ผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง	6 (2.86)	7 (3.33)	34 (16.19)	137 (65.24)	26 (12.38)	3.81	0.80	เห็นด้วย มาก	2
20. ผู้บังคับบัญชา มีความเที่ยงธรรม ในการพิจารณา ความดีความชอบ	12 (5.71)	11 (5.24)	56 (26.67)	105 (50.00)	26 (12.38)	3.58	0.97	เห็นด้วย มาก	3
	รวม					3.81	0.79	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81$,
 $SD = 0.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า เมื่อท่านพบปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้
คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87$,
 $SD = 0.86$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องอยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.80$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.97$)

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น ของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
21. ท่านได้รับ ความช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานให้ สำเร็จจากเพื่อน ร่วมงาน	4 (1.90)	9 (4.29)	33 (15.71)	122 (58.10)	42 (20.00)	3.90	0.83	เห็นด้วย มาก	1
22. เพื่อนร่วมงาน สามารถตกลงกัน ได้ด้วยดีเมื่อมีข้อ ขัดแย้งในการ ปฏิบัติงาน	2 (0.95)	6 (2.86)	45 (21.43)	120 (57.14)	37 (17.62)	3.88	0.76	เห็นด้วย มาก	2
23. เพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับ ในข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานของ ท่าน	2 (0.95)	6 (2.86)	43 (20.48)	125 (59.52)	34 (16.19)	3.87	0.74	เห็นด้วย มาก	3
						3.88	0.78	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจาก เพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.83$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

($\bar{X} = 3.88, SD = 0.76$) และอันดับสุดท้าย คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.74$)

ตารางที่ 15 สรุปภาพรวมของความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร	3.68	0.85	เห็นด้วยมาก	6
2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.93	0.72	เห็นด้วยมาก	1
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.73	0.81	เห็นด้วยมาก	5
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.88	0.78	เห็นด้วยมาก	2
5. ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	3.87	0.71	เห็นด้วยมาก	3
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.81	0.79	เห็นด้วยมาก	4
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.78	เห็นด้วยมาก	2

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.72$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.78$) ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.71$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.79$) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.81$) ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.85$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความรู้ความสามารถทางเทคนิค และอาชีพสูงมากเป็นพิเศษ	0 (0.00)	5 (2.38)	75 (35.71)	123 (58.57)	7 (3.33)	3.63	0.59	เห็นด้วยมาก	4
2. ท่านมีความลึกซึ้งในงานที่ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ เป็นผลในทางประหยัดทั้งกำลังคน และวัสดุสิ่งของ	0 (0.00)	4 (1.90)	57 (27.14)	136 (64.76)	13 (6.19)	3.75	0.59	เห็นด้วยมาก	3
3. ท่านสนใจติดตามพัฒนาการ และความคิดใหม่ๆ ของความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้ กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ	0 (0.00)	6 (2.86)	25 (11.90)	153 (72.86)	26 (12.38)	3.95	0.60	เห็นด้วยมาก	1
4. ท่านมีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	0 (0.00)	12 (5.76)	66 (31.43)	122 (58.10)	10 (4.76)	3.62	0.67	เห็นด้วยมาก	5

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านการนำความรู้ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5. ท่านพยายาม แสวงหา ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับงาน และ ได้คำตอบสำหรับ การไขปัญหาที่ เหมาะสม	3 (1.43)	2 (0.95)	33 (15.71)	150 (71.43)	22 (10.48)	3.89	0.65	เห็นด้วย มาก	2
			รวม			3.77	0.62	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านสนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ของความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.60$) รองลงมาคือ ท่านพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้คำตอบสำหรับการไขปัญหาที่เหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.65$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.67$)

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็น
ของบุคลากร ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน

ด้านการใช้ดุลย พินิจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
6. ท่านเป็นคนคิด ได้ฉับไว และเฉียบ แหลม มี ความสามารถ เชิงวิเคราะห์สูง	0 (0.00)	5 (2.38)	82 (39.05)	114 (54.29)	9 (4.29)	3.60	0.61	เห็นด้วย มาก	4
7. ท่านสามารถ ตัดสินใจ ด้วย ความละเอียด รอบคอบ มี ความคิด และ สมเหตุสมผล	0 (0.00)	2 (0.95)	49 (23.33)	142 (67.62)	17 (8.10)	3.83	0.57	เห็นด้วย มาก	2
8. ความเห็น และ ดุลยพินิจของท่าน มักจะได้รับ การสนับสนุน และเห็นด้วยจาก คนอื่น ๆ	1 (0.48)	6 (2.86)	62 (29.52)	129 (61.43)	121 (5.71)	3.69	0.65	เห็นด้วย มาก	3
9. ท่านยอมรับ ความรับผิดชอบ ที่ตัดสินใจ และ เรียนรู้ ประสบการณ์จาก การใช้ดุลยพินิจที่ ผิด	0 (0.00)	5 (2.38)	34 (16.19)	149 (70.95)	22 (10.48)	3.90	0.59	เห็นด้วย มาก	1
			รวม			3.76	0.61	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านยอมรับความรับผิดชอบที่ตัดสินใจ และเรียนรู้ประสบการณ์จากการ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.59$) รองลงมา คือ ท่านสามารถตัดสินใจ ด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความคิด และสมเหตุสมผล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.57$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเป็นคนคิดได้ฉับไว และเฉียบแหลม มีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.61$)

ตารางที่ 18 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน

ด้านการวางแผน และการจัดการใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
10. ท่านสามารถ คาดหมาย เหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อม กับสามารถเตรียม การณ์ในการรับมือ ปัญหาเหล่านั้น	-	6 (2.86)	78 (37.14)	115 (54.76)	11 (5.24)	3.62	0.63	เห็นด้วย มาก	4
11. ท่านสามารถ วางแผนครอบคลุม ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและ อาจเกิดขึ้นได้ ครบถ้วน	-	2 (0.95)	84 (40.00)	115 (54.76)	9 (4.29)	3.62	0.58	เห็นด้วย มาก	4

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านการวางแผน และการจัดการใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
12. ท่านสามารถ วางแผนได้ ถูกต้องตรงกับ กิจกรรมที่ทำอยู่	1 (0.48)	6 (2.86)	50 (23.81)	144 (68.57)	9 (4.29)	3.73	0.61	เห็นด้วย มาก	3
13. แผนงานที่ ท่านทำมีความ คล่องตัว และ สามารถจัดลำดับ ก่อนหลัง	1 (0.48)	5 (2.38)	39 (18.57)	152 (72.38)	13 (6.19)	3.81	0.59	เห็นด้วย มาก	2
14. ท่านสามารถ พิจารณาใช้ ทรัพยากรได้ อย่างสมดุล และ มีประสิทธิภาพ	0 (0.00)	1 (0.48)	40 (19.05)	150 (71.43)	19 (9.05)	3.89	0.54	เห็นด้วย มาก	1
			รวม			3.73	0.59	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถพิจารณาใช้ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.54$) รองลงมาคือ แผนงานที่ท่านทำมีความคล่องตัว และสามารถจัดลำดับก่อนหลังอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.59$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมกับสามารถเตรียมการณ์ในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.63$)

ตารางที่ 19 สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร
ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหาร ทรัพยากรในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย เล็กน้อย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
15. ท่านคิด หาหนทาง และ ช่องโอกาสที่จะ ใช้เครื่องมือที่มี อยู่ให้เกิด ประโยชน์และ คุ้มค่าที่สุด	0 (0.00)	5 (2.38)	32 (15.24)	150 (71.43)	23 (10.95)	3.91	0.59	เห็นด้วย มาก	1
16. ท่านสามารถ ให้ข้อเสนอแนะ นำเกี่ยวกับวิธีที่ จะประหยัดการ ใช้ทรัพยากรได้ ตลอดเวลา	1 (0.48)	5 (2.38)	54 (25.71)	134 (63.81)	16 (7.62)	3.76	0.64	เห็นด้วย มาก	3
17. ท่านสามารถ จัดกระบวนการ ควบคุมการใช้ กำลังบุคคล และ วัสดุต่าง ๆ และ สามารถติดตาม ควบคุม	0 (0.00)	3 (1.43)	74 (35.24)	127 (60.48)	6 (2.86)	3.65	0.56	เห็นด้วย มาก	4

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านการบริหาร ทรัพยากรในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
18. ท่านคิดและ พัฒนาวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อ การประหยัด ทรัพยากรอยู่ เสมอ	0 (0.00)	3 (1.43)	49 (23.33)	140 (66.67)	18 (8.57)	3.82	0.59	เห็นด้วย มาก	2
			รวม			3.79	0.60	เห็นด้วย มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดหาหนทาง และช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ท่านคิดและพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการประหยัดทรัพยากรอยู่เสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.60$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถจัดกระบวนการควบคุมการใช้กำลังบุคคล และวัสดุต่าง ๆ และสามารถติดตามควบคุม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.59$)

ตารางที่ 20 สรุปภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.77	0.62	เห็นด้วยมาก	2
2. ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน	3.76	0.61	เห็นด้วยมาก	3
3. ด้านการวางแผนและการจัดการ ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.59	เห็นด้วยมาก	4
4. ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	3.79	0.61	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.76	0.61	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 20 สรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.61$) รองลงมาคือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.62$) ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.61$) ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	y
X1	1.00	0.35**	0.56**	0.45**	0.50**	0.55**	0.46**	0.45**
X2		1.00	0.49**	0.39**	0.28**	0.30**	0.24**	0.18**
X3			1.00	0.47**	0.48**	0.52**	0.41**	0.29**
X4				1.00	0.42**	0.41**	0.50**	0.32**
X5					1.00	0.59**	0.60**	0.49**
X6						1.00	0.47**	0.31**
X7							1.00	0.51**
y								1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 7 ตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหมดที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยเมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X7) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ (X5) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร (X1) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X4) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X6) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (X3) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X2) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ โดยทั้ง 7 ตัวสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1. ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร	.161	.046	.266	3.488*	.000
2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	-.001	.046	-.001	-.012	.990
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	-.038	.050	-.060	-.760	.448
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.011	.052	.016	.221	.825
5. ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ	.177	.055	.259	3.211*	.002
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.054	.041	-.103	-1.334	.184
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.180	.047	.296	3.868*	.000
ค่าคงที่	2.085	.205		10.163	.000

R = .594^a R² = .353 Adjusted R² = .331 Std. Error of the Estimate = .34

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 35.30 เรียงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.296) ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร (.266) ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ (.259)

เมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาสร้างสมการถดถอย สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ได้ ดังนี้

สัญลักษณ์ของตัวแปร

$$Y = c + bx$$

เมื่อ

Y = คะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ใช้ทำนายหรือพยากรณ์ความสำเร็จประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

b = สัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนดิบ (ความชันของเส้นถดถอย)

x = คะแนนดิบ

c = จุดตัดแกน Y หรือค่าคงที่

X7 = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X1 = ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร

X5 = ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ดังนั้นจึงได้ค่า

$$Y = 2.085 + .180 X7 + .161 X1 + .177 X5$$

$$R^2 = 0.353 \text{ หรือ } 35.30\%$$

โดยที่สมการถดถอยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 35.50 กล่าวคือ สามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ความสำเร็จประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 35.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายหรือพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.34

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 210 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ คำนวณสัดส่วนตามจำนวนบุคลากรที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความถดถอย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา” สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ

สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน เป็นอันดับหนึ่ง เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน โอกาสและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและแผนงาน ขององค์กร ตามลำดับ

2.1 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่างค์กรของท่าน มีการจัดระบบสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้ชุดพนักงาน เป็นต้น เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนประจำ (เงินเดือน) ที่เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนทำให้ขาดสมาธิในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างถูกต้อง เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ องค์กรของท่านได้มีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถค้นหากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ในการทำงานผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.6 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2.7 ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านคิดหาหนทาง และช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ท่านคิดและพัฒนาหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการประหยัดทรัพยากรอยู่เสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถจัดกระบวนการควบคุมการใช้กำลังบุคคล และวัสดุต่าง ๆ และสามารถติดตามควบคุม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3.2 ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านสนใจติดตามพัฒนาการและความคิดใหม่ ๆ ของความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้กับงานของตนให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ท่านพยายามแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้คำตอบสำหรับการไขปัญหาที่เหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3.3 ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านยอมรับความรับผิดชอบที่ตัดสินใจ และเรียนรู้ประสบการณ์จากการ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจ ด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความคิดและสมเหตุสมผล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเป็นคนคิดได้ฉับไว และเฉียบแหลม มีความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

3.4 ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นว่า ท่านสามารถพิจารณาใช้ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และมีประสิทธิภาพ เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาคือ แผนงานที่ท่านทำมีความคล่องตัว และสามารถจัดลำดับก่อนหลัง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมทั้งสามารถเตรียมการในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 35.30 เรียงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.296) ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร (.266) ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ (.259)

อภิปรายผล

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ” จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล ใจตาง (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับต้น ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้

ตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ถูกต้อง รวดเร็ว ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ชุมแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลลัพธ์อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูงคือ ด้านกระบวนการบริหาร และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถใช้ทำนายหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 35.30 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัลดา ทองรอด (2556) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยเกี่ยวพันในการปฏิบัติงานที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย พบว่า ปัจจัยเกี่ยวพันในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 32% และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ ชุมแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 53 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1. ปัจจัยด้านนโยบายและแผนงานขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา นัยสำคัญทางสถิติ. 01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญ์ณัฐ์ สุนันดา (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ ชุมแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัย เกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญฉัญญ์ สุนนตา (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่ ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญฉัญญ์ สุนนตา (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่ ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ ชุมแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย บูรพา ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญฉัญญ์ สุนนตา (2557)

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ ชุมแสน (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานและการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2554) กล่าวว่าปัจจัยด้านระบบ เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานิช สุขฤกษ์ และคณะ (2523) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 3 ปัจจัย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ในด้านจัดการระบบ ระเบียบองค์กร

6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญ์ฐ์ สุนันตา (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วยปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2554, หน้า 14) กล่าวว่าปัจจัยด้านบุคลากรผู้ร่วมงาน เป็นหนึ่งในปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมานิช สุขฤกษ์ และคณะ (2523 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544,

หน้า 18-19) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 3 ปัจจัย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ในด้าน ผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี จะช่วยในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 เป็นเกณฑ์การควบคุม คือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การกำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจนก็จะช่วยให้การบริหารจัดการแผนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

1.3 ลดความไม่แน่นอน การวางแผนการที่ดีจะต้องหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้

1.4 ประหยัด การทำให้งานส่วนย่อยต่าง ๆ มีการประสานสัมพันธ์กันดี กิจกรรมที่ดำเนินการมีความต่อเนื่อง เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่และคุ้มค่า

1.5 ทำให้เกิดประสานงานที่ดี เป็นการทำกิจกรรมที่จัดวางไว้สู่จุดหมายเดียวกัน และเป็นการหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในงานของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละหน่วยงานย่อย

1.6 ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เนื่องจากจะต้องมีการระดมสมองจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นำมาใช้ประโยชน์แก่หน่วยงานได้

1.7 พัฒนาแรงจูงใจ จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของกลุ่มผู้บริหาร

2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ตัวแปรด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร โดยมีแนวทาง ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายกับการวางแผนองค์กรอย่างแท้จริง และควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ละตำแหน่งงาน

2.2 ผู้บริหารควรมีกิจกรรมการสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน เช่น ด้านการเงิน ด้านพัสดุ ด้านบุคคล และด้านอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดหรือออกมาใหม่ให้กับบุคลากรทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ อย่างทันสมัยต่อเหตุการณ์เสมอ

2.3 ผู้บริหารควรมีกิจกรรมการสร้างทีมงานในองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น มีการจัดกิจกรรมเข้าค่ายสำหรับเพิ่มพูนความรู้ในงานของแต่ละตำแหน่งและเป็นการช่วยให้รู้จักกันมากขึ้นเพื่อเป็นการประสานงานที่ดีในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะส่วนงานสำนักงานอธิการบดี ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่อยู่ของส่วนงานต่าง ๆ ให้ครบทั้งมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละส่วนงานเช่น วิทยาเขตจันทบุรี และสระแก้ว เป็นต้น
2. สิ่งที่ยังพบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อาจมีตัวแปรอื่น ๆ มาทดสอบเพื่อขยายผลเพิ่มเติม เช่น ทัศนคติในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นต้น



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (1970) (ต่อ)

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ
สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและแผนงานขององค์กร สวัสดิการและค่าตอบแทน โอกาสและความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภาวะเบียด ข้อบังคับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน การวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 21-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51-60 ปี |

2. ระดับการศึกษา

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ ปวส. |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป |

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร					
1. หน่วยงานของท่านมี การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของงานไว้อย่าง ชัดเจน					
2. ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผน การดำเนินงาน					
3. การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ					
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทน ประจำ (เงินเดือน) ที่เหมาะสม กับงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
5. องค์กรของท่าน มี การจัดระบบสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ตรวจ สุขภาพประจำปี ให้ชุด พนักงาน เป็นต้น					
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
6. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วม อบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
7. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับเงิน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ สูงขึ้นกว่าเดิมจากการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
8. องค์กรของท่านมีการ กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน					
9. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
10. หน่วยงานให้การ สนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
11. มีการนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
12. หน่วยงานมีห้องปฏิบัติงาน เป็นสัดส่วนเหมาะสม					
13. สถานที่ปฏิบัติงานไม่มี เสียงดังรบกวนจนทำให้ขาด สมาธิในการปฏิบัติงาน					
14. ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่าง เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ					
15. องค์กรของท่านได้มีการ กำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างถูกต้อง					
17. ท่านสามารถค้นหา กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
18. เมื่อท่านพบปัญหา ในการทำงานผู้บังคับบัญชา เต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
19. ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง					
20. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยง ธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจาก เพื่อนร่วมงาน					
22. เพื่อนร่วมงานสามารถ ตกลงกันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อ ขัดแย้งในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
23. เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของท่าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีความรู้ความสามารถ ทางเทคนิค และอาชีพสูงมาก เป็นพิเศษ					
2. ท่านมีความลึกซึ้งในงานที่ ทำงานสามารถปรับปรุงวิธีการ ทำงานให้เป็นผลในทาง ประหยัดทั้งกำลังคนและ วัสดุสิ่งของ					
3. ท่านสนใจติดตามพัฒนา การและความคิดใหม่ ๆ ของ ความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้ กับงานของตนให้เกิดประโยชน์ อยู่เสมอ					
4. ท่านมีความรอบรู้อย่าง กว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ที่เกี่ยวข้อง					
5. ท่านพยายามแสวงหา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และได้ คำตอบสำหรับการไขปัญหาที่ เหมาะสม					
ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเป็นคนคิดได้ฉับไว และเฉียบแหลม มี ความสามารถเชิงวิเคราะห์สูง					
7. ท่านสามารถตัดสินใจ ด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความคิด และสมเหตุสมผล					
8. ความเห็น และดุลยพินิจของ ท่านมักจะได้รับ การสนับสนุน และเห็นด้วยจากคนอื่น ๆ					
9. ท่านยอมรับความรับผิดชอบ ที่ตัดสินใจ และเรียนรู้ ประสบการณ์จากการใช้ ดุลยพินิจที่ผิด					
ด้านการวางแผนและการจัดการในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านสามารถคาดหมาย เหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้า พร้อมกับสามารถเตรียมการ ในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น					
11. ท่านสามารถวางแผน ครอบคลุมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่ เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ที่อาจเกี่ยวข้องกับและอาจเกิดขึ้น ได้ครบถ้วน					
12. ท่านสามารถวางแผนได้ ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่					
13. แผนงานที่ท่านทำมี ความคล่องตัว และสามารถ จัดลำดับก่อนหลัง					
14. ท่านสามารถพิจารณาใช้ ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และ มีประสิทธิภาพ					
ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน					
15. ท่านคิดหาหนทาง และช่อง โอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า ที่สุด					
16. ท่านสามารถให้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะ ประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ ตลอดเวลา					
17. ท่านสามารถจัด กระบวนการควบคุมการใช้ กำลังบุคคล และวัสดุต่าง ๆ และสามารถติดตามควบคุม					
18. ท่านคิดและพัฒนาหา วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการประหยัด ทรัพยากรอยู่เสมอ					



ภาคผนวก ค

คำ IOC

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน
 วิชาการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ปัจจัยด้านองค์กร								
ด้านนโยบายและแผนงานขององค์กร								
1	หน่วยงานของท่านมี การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของงานไว้อย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายการดำเนินงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
3	การติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน								
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนประจำ (เงินเดือน) ที่เหมาะสมกับงาน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5	องค์กรของท่าน มี การจัดระบบสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ตรวจสอบ สุขภาพประจำปี ค่าคลอดบุตร ตัดชุดให้กับพนักงาน เป็นต้น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า								
6	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
7	ท่านมีโอกาที่จะได้รับเงิน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สูงขึ้นกว่าเดิม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
8	องค์กรของท่านมีการกำหนด หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
9	หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน								
10	หน่วยงานให้การสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ อย่าง เพียงพอในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
11	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
12	หน่วยงานมีห้องปฏิบัติงาน เป็นสัดส่วนเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
13	สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงดัง รบกวนจนทำให้ขาดสมาธิ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
14	ห้องปฏิบัติงานมีแสงสว่าง เพียงพอในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ								
15	องค์กรของท่านได้มี การกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
16	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างถูกต้อง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
17	ท่านสามารถค้นหากฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างรวดเร็ว	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา								
18	เมื่อท่านพบปัญหาใน การทำงานผู้บังคับบัญชา เต็มใจให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
19	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
20	ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยง ธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน								
21	ท่านได้รับความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
22	เพื่อนร่วมงานสามารถตกลง กันได้ด้วยดีเมื่อมีข้อขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
23	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับ ในข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน								
ด้านการนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน								
1	ท่านมีความรู้ความสามารถ ทางเทคนิค และอาชีพสูงมาก เป็นพิเศษ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2	ท่านมีความลึกซึ้งในงานที่ทำ จนสามารถปรับปรุงวิธีการ ทำงานให้เป็นผลในทาง ประหยัดทั้งกำลังคนและ วัสดุสิ่งของ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
3	ท่านสนใจติดตามพัฒนาการ และความคิดใหม่ ๆ ของ ความรู้ และเข้าใจที่จะนำมาใช้ กับงานของตนให้เกิด ประโยชน์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4	ท่านมีความรอบรู้อย่าง กว้างขวางเกี่ยวกับงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5	ท่านพยายามแสวงหา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน และ ได้คำตอบสำหรับ การไขปัญหาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ด้านการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน								
6	ท่านเป็นคนคิดได้ฉับไว และ เฉียบแหลม มีความสามารถ เชิงวิเคราะห์สูง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
7	ท่านสามารถตัดสินใจ ด้วย ความละเอียดรอบคอบ มี ความคิด และสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
8	ความเห็น และดุลยพินิจของ ท่านมักจะได้รับ การสนับสนุน และเห็นด้วยจากคนอื่น ๆ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
9	ท่านยอมรับความรับผิดชอบที่ ตัดสินใจ และเรียนรู้ ประสบการณ์จากการใช้ ดุลยพินิจที่ผิด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
10	ท่านสามารถคาดหมายเหตุการณ์สำคัญ ๆ ได้ล่วงหน้าพร้อมกับสามารถเตรียมการขึ้นในการรับมือกับปัญหาเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
11	ท่านสามารถวางแผนครอบคลุมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องและอาจเกิดขึ้นได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
12	ท่านสามารถวางแผนได้ถูกต้องตรงกับกิจกรรมที่ทำอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
13	แผนงานที่ท่านทำมีความคล่องตัว และสามารถจัดลำดับก่อนหลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
14	ท่านสามารถพิจารณาใช้ทรัพยากรได้อย่างสมดุล และมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	
ด้านการบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน								
15	ท่านคิดหาหนทาง และช่องโอกาสที่จะใช้เครื่องมือที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
16	ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีที่จะประหยัดการใช้ทรัพยากรได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนน ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
17	ท่านสามารถจัดกระบวนการ ควบคุมการใช้กำลังบุคคล และวัสดุต่าง ๆ และสามารถ ติดตามควบคุม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
18	ท่านคิดและพัฒนาหาวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อการประหยัด ทรัพยากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

บรรณานุกรม

- Bellows, R. (1961). *Psychology of Personnel in Business and Industry*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management*. New York: Prentice-Hall.
- Dale, S. (1980). *Personnel: the management of people at work*. New York: Macmillan.
- Emerson, H. (1931). *The twelve principles of efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; mausner, bernard; and synderman, block the motivation to work*. New York: John Willey.
- Hinkle, D. E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Plowman, G., & Peterson, E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organization* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Szilagyi, A. D. (1984). *Management and performance*. Glenview: Scot, Foresman.
- Van Dersal, W. R. (1968). *The successful supervisor in government and business*. New York: Harper and Row.
- กัญจน์ภูษิต์ สุนันดา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คมกฤษ จันทร์โสภาส. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของข้าราชการสำนักตรวจสอบภายในทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเรือธนาคารกสิกรไทย). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เข้าถึงได้จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- ณิชนันท์ เพ็ญศรี. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณศรี. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคฟอร์แมท.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). หลักการบริหาร คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่. กรุงเทพฯ: เอเชียเพรส.
- ชเนศน์ นุ่นมัน. (2559). มหาลัยล้น ห้องเรียนร้าง วิกฤตอุดมศึกษาไทย. ใน รายงานพิเศษ โพสต์ทูเดย์. เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/analysis/report/427241>
- ธวัชกุล บุคคธรรม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจบางมด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธันยวัช อิบปุดม. (2560). วิกฤติมหาวิทยาลัยไทย เมื่อสถาบันการศึกษาทำสงครามแย่งชิงนักเรียนเพื่อการอยู่รอด. Retrieved from <https://thematter.co/pulse/war-of-thai-university/25611>
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2548). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภารัตน์ จันทรวงศ์. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

- มหาสารคาม,
- พรทิพย์ ชุมแสน. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อิน คัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ. (2523). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ลักขณา สุวรรณรอด. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เลิศพงษ์ วรพันธ์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบริการบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรจิตร หนองแก. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง และกิตติมา จึงสุวดี. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริภา รุ่งสว่าง. (2555). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เสภาายน. (2547). *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมใจ ลักษณะ. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.

สมชาย รักขกุลวิทยา. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมยศ นาวิการ. (2554). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). *สังคมวิทยาองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771>

อัครดา ทองรอด. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซีย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุบล ใจตาง. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทย
บริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางวิไลลักษณ์ เสริมศรี
วัน เดือน ปี เกิด	30 สิงหาคม พ.ศ. 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา
ที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ที่ 6 ถนนมิตรสัมพันธ์ ตำบลบ้านปึก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20130
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2542 ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์ พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา