

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Factors Affecting Work Efficiency of Academic Support Staff
at Mahasarakham University.

อาทิตยา โคตุโร

Atitaya Khoturo

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

General Administration Officer Operational Level from the Faculty of Law Mahasarakham University

Corresponding Author Email: atitaya.l@msu.ac.th

Received: 19 June 2022

Revised: 3 July 2022

Accepted: 6 July 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 260 คน ที่มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยเปิดตารางของ Krejcie & Morgan และทำการสุ่มแบบง่าย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) 2) พนักงานที่มีอายุ หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ และการยอมรับความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถ ใหว่พริบปฏิภาณ วิธีการ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพภาพ ปริมาณตามเวลาที่กำหนด ส่งเสริมความก้าวหน้าตามช่วงอายุ และตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยรางวัลจูงใจ หรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

คำสำคัญ: ปัจจัยในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

This research has three purposes were 1. to study the operational factors and the performance of the academic support staff 2. to compare opinions on operational factors and efficiency in the performance of the employees according to their age, education level, affiliated agency, average monthly income and different

operating experiences, and 3. to investigate relationship between those factors and the impact of operational factors. This quantitative research and a research tool, namely questionnaires, with a sample group of 260 academic support staff from the sample size determination. By opening the tables of Krejcie & Morgan and doing a simple random draw. The data collected from the questionnaire were analyzed using a descriptive statistical program consisting of percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, multiple correlation analysis. and multiple regression analysis. The results showed that 1) academic supporting staff emphasized factors related to performance at a high level overall and at each aspect at high level ($\bar{x} = 4.02$) 2) The academic support staff of different ages and departments focused on operational factors and their work efficiency differently. However, the academic support staff with different education levels, average monthly income, and different operating experiences indifferently did not focus on operational factors and operational efficiency differently and 3) The operational factors and operational efficiency were related to the impacts as overall and at each aspect. Recommendation from this research is that the university should pay attention to staff and promote the development of talents and listen to the opinions of academic support staff. The staff should be allowed to use their abilities, talents, and methodology to perform quality work on time. The university should promote and provide rewards to serve the job duty and responsibility. The university should also promote morale and professional spirit by providing rewards or compensation increments when the staff achieve success according to organization goals.

Keywords: Operational Factors, Their Work Efficiency, Academic Support Staff

บทนำ

จากการที่ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดการแข่งขันกันระหว่างองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร เพื่อให้อยู่รอดได้จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การรวมกิจการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เป็นต้น (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2553) สถาบันการศึกษาก็เช่นเดียวกันไม่ใช่เป็นเพียงแหล่งสอนหนังสือ แต่ต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มวัย ทำให้มีความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการเร่งรัดปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาตนเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจใหม่ และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) เพื่อสนับสนุนให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการศึกษา (ศรดา ชัยสุวรรณ, เสน่ห์ สิตลารมณ และวีรจักร แสงวงศ์, 2563) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานเป็นเชิงรุกมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดและเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขัน โดยสถาบันจะประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในสถาบันคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งบุคลากรในสถาบันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น (การเกิด อนันต์นาวิณสรณ์, 2552)

การจัดระบบบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีการจัดกลุ่มบุคลากรเป็นสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรสายหลัก คือ การปฏิบัติงานหลักของมหาวิทยาลัย ส่วนบุคลากร

สายสนับสนุนทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านธุรการ การบริการแก่สายวิชาการ นิสิต และบุคคลที่มาติดต่อราชการกับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเห็นว่าการสนับสนุนไม่ใช่แค่ทำงานในหน้าที่ของตน ในหน่วยงานของตนแต่ต้องทำให้งานของมหาวิทยาลัยลื่นไหลไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิผล โดยเป็นผู้อำนวยการความสะดวก สนับสนุนตามตำแหน่งหน้าที่งาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย (วัลลภ สันติประชา, 2561)

บุคลากร ในมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วง และด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็ง การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของบุคคลในมหาวิทยาลัย ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ โดยประการหนึ่งที่สำคัญ คือ สิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพราะสิ่งจูงใจ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ และเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2562)

ดังนั้น จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าในส่วนของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และผลกระทบระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 805 คน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 260 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2560) จำแนกพนักงานออกตามประเภทหน่วยงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1) เป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) ตอนที่ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert scale และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) และตอนที่ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) และนำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา โดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.621-0.930 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.838-0.956 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 260 ฉบับ และส่งเก็บข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 196 ฉบับ ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด จำนวน 196 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ จำนวน 189 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.69 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แบ่งได้ คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติทางพรรณนา ตอนที่ 4 และ 5 การเปรียบเทียบปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test, F-test การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกผลตามรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวม และเป็นรายด้าน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.34	0.62	มาก

2. ด้านลักษณะของงาน	4.08	0.64	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.83	0.69	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.06	0.68	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.83	0.84	มาก
โดยรวม	4.02	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.34$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.08$) และด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.20	0.59	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.11	0.68	มาก
3. ด้านเวลา	4.14	0.67	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.26	0.65	มาก
โดยรวม	4.18	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.26$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.20$) และด้านเวลา ($\bar{x} = 4.14$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.31	3	1.103	3.064	0.029*
	ภายในกลุ่ม	66.608	185	0.360		
	รวม	69.918	188			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.7353	5	1.471	4.302	0.001*
	ภายในกลุ่ม	62.565	183	0.342		
	รวม	69.918	188			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความสัมพันธ์ และผลกระทบระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้านตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	OE	OFs	OFw	OFrc	OFrs	OFa	VIF
$\bar{X}$	4.184	4.347	4.084	3.831	4.069	3.838	
S.D	0.600	0.626	0.649	0.692	0.688	0.849	
OE		0.791*	0.780*	0.737*	0.849*	0.662*	
OFs			0.824*	0.635*	0.686*	0.507*	3.330
OFw				0.720*	0.716*	0.571*	3.945
OFrc					0.814*	0.764*	4.135
OFrs						0.714*	3.715
OFa							2.564

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.662-0.849 และค่า VIFs มีค่าตั้งแต่ 2.564-4.135 ซึ่งมิต้าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.460	0.139	3.322	0.001*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.293	0.056	5.241	0.000*

ด้านลักษณะของงาน	0.133	0.059	2.273	0.024*
ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.041	0.056	-7.21	0.472
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.438	0.054	8.142	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.073	0.103	2.011	0.046*
F = 159.467 p = 0.000 AdjR ² = 0.808				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (OFs) ด้านลักษณะของงาน (OFw) ด้านความรับผิดชอบในงาน (OFrs) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (OFa) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม (OE) และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (OFrc) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม (OE) ได้ดังนี้ $OE = 0.455 + 0.295OFs + 0.122OFw + 0.421OFrs + 0.061OFa$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และผลกระทบระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.662-0.849 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (OFs) ด้านลักษณะของงาน (OFw) ด้านความรับผิดชอบในงาน (OFrs) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (OFa) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม (OE) และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (OFrc) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม (OE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ทำหาคำความสามารถ มีอำนาจการตัดสินใจ โดยเป็นงานที่ความสำคัญต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดความภาคภูมิใจ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ โดยได้รับการยกย่องชมเชย และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ถือว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานอยากจะทำปฏิบัติงานเสมอ โดยนำมาพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น จนเกิดความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับความโอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งงานในสายงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และเป็นธรรม สอดคล้องกับปราณี ต้นประยูร (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม อยู่ระดับมาก

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายภาระงานที่มีปริมาณเพียงพอ มีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และยุติธรรม จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน มีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการและปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตรงต่อเวลา ตอบสนองความต้องการของผู้ขอรับบริการ และตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และใช้งบประมาณและทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงระเบียบ กฎข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับกัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย และตุ๊กตา บุรีรัมย์ (2564) พบว่า พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านต้นทุนของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเป็นสิ่งที่องค์กรต่างมุ่งหวังให้พนักงานของตนสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงทำให้พนักงานในองค์กรต้องมีการพัฒนา แสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดคุณภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาทันเวลา ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากช่วงอายุของพนักงานเป็นตัวกำหนดปัจจัยในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีการกิจ และบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับกิตติยา วิจิตรคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮเปอร์มาร์เก็ต เจมินี่ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำออนไลน์ชั้นนำ จำกัด แตกต่างกัน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จตามเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งการทำงานที่พนักงานสามารถช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันได้ดี รวมถึงการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงทำให้งานที่ให้ออกมามีประสิทธิภาพงานที่ดี

3. การศึกษาความสัมพันธ์ และผลกระทบระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม แต่ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสำคัญต่อองค์กร จึงเกิดความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กร โดยงานนั้นจะส่งผลให้หน่วยงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ตามตำแหน่งงานในสายงาน แต่พนักงานยังมีความรู้สึกยังไม่ได้รับการยกย่องชมเชย และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติได้ 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แต่ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยงานนั้นเป็นงานที่พนักงานสามารถตัดสินใจอย่างมีอิสระเสรี จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามกำหนดเวลา ประหยัด และคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ แต่งานที่ปฏิบัตินั้นอาจมีความยุ่งยาก ซับซ้อน หรือมีปริมาณมาก จนทำให้ไม่สามารถส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งอาจเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเอง หรือเปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับพัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชี สหกรณ์ที่ 1 พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วย

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีปริมาณเพียงพอ มีความสำคัญเปิดโอกาสให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และสามารถวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด และสำเร็จตามที่หน่วยงานคาดหวัง 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีอำนาจการตัดสินใจ จึงเกิดความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกัน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้งานสำเร็จจนเกิดความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งได้รับส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานตามสายงาน และสมรรถนะอยู่เสมอจะทำให้สามารถกำหนดระยะเวลาในการให้บริการและปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตรงต่อเวลา สามารถพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น 4) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ มีความสำคัญต่อองค์กร ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับวิไลโรจน์ เชื้อรักษ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรม เดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .01 ในขณะที่ด้านความรู้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ .01 และสอดคล้องกับสกุลลาภ ยิงาม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เควายปี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน และปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพของงาน และด้านตรงตามเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรส่งเสริมปัจจัยในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างจริงจัง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรปรับวิธีการมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละตำแหน่ง โดยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรนำผลการวิจัยไปเป็นกลยุทธ์ในการบริหารงาน ซึ่งควรจะมีการศึกษานโยบายในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร เป็นต้น เพื่อนำมาการพัฒนา ปรับปรุง และวางแผน เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรพิจารณาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยต่าง ๆ ในการศึกษาของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลาย และถูกต้องมากขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย จากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปี พ.ศ.2564

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย และตึกตา บุรีรัมย์. (2564). ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*, 12(1)
- การเกิด อนันต์นาวันวิสูตรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- กิตติยา ฐิตินุรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). *เครื่องมือการจัดการ = Management tools*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท แซทโพร พรินติ้ง จำกัด
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ปราณี ต้นประยูร. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (การค้นคว้าอิสระ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(1)
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). *สถิติบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564, จาก <https://pd.msu.ac.th/pd6/hr-สถิติบุคลากร>
- วัลลภ สันติประชา. (2561). บทบาทและหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาการศึกษาไทย. *วารสารวิชาการ ปชมท*, 7(1)
- วิไลภรณ์ เชื้อรักษ์. (2565). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเดอะ สุรินทร์ ภูเก็ต*. (สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ). ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- ศรดา ชัยสุวรรณ, เสน่ห์ สิตลารมณ และวีรจักร แสงวงศ์. (2563). การพลิกโฉมอุดมศึกษาไทยในยุคภาวะวิกฤตผู้เรียน. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(1)
- สกุศลภ ยิงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเควายบี (ประเทศไทย) จำกัด*. (สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Aaker, D.A., V. Kumar and G.S. Day. 2001. *Marketing Research*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.