# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

# Factors Affecting the Job Performance of Support Staff at the Faculty of Agricultural Technology Rajabhat Maha Sarakham University

ชญพรรณ มุลี
Chayaphan Mulee
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
General Administration Officer Professional Level the Faculty of Agricultural Technology
Rajabhat Maha Sarakham University
*Corresponding Author Email: jira.tong2121@gmail.com

Received: 2 June 2026 Revised: 31 August 2026 Accepted: 3 September 2026

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์การจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ 3. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นักศึกษาและผู้ใช้บริการคณะเทคโนโลยีการเกษตร ที่มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน โดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยการสุ่มแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะเจง (Purposive Sampling) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล จำนวน 91 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 57.14) มีช่วงอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 32.97) ด้านระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 30.77) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 11–20 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 32.97) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 26 คน (ร้อยละ 28.57) และมีประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) จำนวน 37 คน (ร้อยละ 40.66) 2) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการยอมรับและความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.28 , S.D.= 0.73) และด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.29, S.D.= 0.90) และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.39, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เครื่องมือ/สถานที่) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยแรงจูงใจ, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## Abstract

This research consists purposes were 1. to classify support staff at the Faculty of Agricultural Technology, Rajabhat Maha Sarakham University, according to their personal factors 2. to examine the levels of factors affecting the work efficiency of support staff at the Faculty of Agricultural Technology and 3. to analyze the level of work efficiency of support staff at the Faculty of Agricultural Technology, Rajabhat Maha Sarakham University. This study employed a quantitative research design. The research instrument was a questionnaire. The sample consisted of administrators, lecturers, and staff of the Faculty of Agricultural Technology, Rajabhat Maha Sarakham University, as well as students and service users of the faculty. The sample size of 91 was calculated using Taro Yamane's (1973) formula with a margin of error of 0.05. Participants were selected through purposive sampling. Questionnaire data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean and standard deviation. The results revealed that 1) Personal factors. The sample comprised 91 respondents. Most were female (52 persons, 57.14%). The largest age group was 41–50 years (30 persons, 32.97%). Bachelor's and master's degrees were the most common highest qualifications, in equal proportions (28 persons each, 30.77%). The largest group had 11–20 years of work experience (30 persons, 32.97%). Lecturers formed the largest group by position (26 persons, 28.57%). The most common employment type was university employee funded by the institution's revenue budget (37 persons, 40.66%). 2) Factors affecting the work performance of support staff at the Faculty of Agricultural Technology. Overall, motivation and satisfaction factors were at a high level. By individual aspect, in descending order, recognition and achievement had the highest mean, at a high level ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.67). This was followed by career advancement, at a high level ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.73). Compensation and benefits were at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.29, S.D. = 0.90) and 3) Overall, environmental and support factors were at a high level. By individual aspect, in descending order, leadership and management by the faculty administrators had the highest mean, at a high level ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.56). This was followed by the physical environment (equipment and facilities), at a high level ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.61).

**Keywords:** Motivational Factors, Working Environment, Work Efficiency

**บทนำ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจหลักในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ทั้งในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การวิจัย และการบริการวิชาการ ล้วนขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรกลุ่มนี้จึงเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพการบริหารจัดการและคุณภาพโดยรวมของคณะเทคโนโลยีการเกษตร การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้สถาบันสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2547)

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบันยังคงเผชิญความท้าทายสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาด้านแรงจูงใจในการทำงานอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพและค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน (ธชพล หาญวิริยะกุล, 2563) ตลอดจน ข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมและเครื่องมือปฏิบัติงานที่ล้าสมัยหรือไม่เพียงพอ ยิ่งไปกว่านั้น การขาดการสนับสนุนทางนโยบายจากผู้บริหารที่เหมาะสม (สมปราชญ์ วุฒิจันทร์, 2561) รวมถึงความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ซ้ำซ้อน ล้วนเป็นปัจจัยลบที่บั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ปัญหาเชิงโครงสร้างและการบริหารจัดการเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไข ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อเสถียรภาพและคุณภาพการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรในระยะยาว (กิตติพงษ์ พรหมณะ, 2564)

ผลกระทบเชิงลบเหล่านี้ล้วนบั่นทอนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง แม้คณะเทคโนโลยีการเกษตรจะมีความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็นสายวิชาการ และสายสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะเทคโนโลยีการเกษตร แบ่งเป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานวิชาการและบริการวิชาการ กลุ่มงานพัฒนานักศึกษา กลุ่มงานวิเคราะนโยบายและแผนและประกันคุณภาพ นอกจากนี้ ยังมี 1 ศูนย์ คือ ศูนย์การเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการวิจัยและการจัดการเรียนการสอน (คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2567) แต่ในปัจจุบันยังคงขาดแคลนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่สามารถระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในบริบทเฉพาะของคณะฯ ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การกำหนดนโยบายและการแก้ปัญหาที่ผ่านมาขาดฐานข้อมูลรองรับ และเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการจัดสรรทรัพยากร (พงษ์ศิริ วรรณวิจิตร, 2565) ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินงานวิจัยเชิงสำรวจอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าวอย่างถูกต้องแม่นยำ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

ดังนั้น จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างระบบแรงจูงใจที่

เหมาะสม และกำหนดขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อวิเคราะห์การจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**การทบทวนวรรณกรรม**

สุพัฒตรา วิเศษศรี (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 317 คน พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงาน 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือด้านเวลา 3) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรรณิการ์ มณีนิล และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 226 คน พบว่า 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 62.40

พนมพร วงษ์เหมือน (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้, อายุงาน) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ

ทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทั้งแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยวรรณ จันทร์เทพ (2568) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 210 คน พบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีประสิทธิภาพในการทำนายคิดเป็นร้อยละ 75.20

Al-Omari, K. & Okasheh, H. (2023) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในประเทศจอร์แดน (The Influence of Work Environment on Job Performance) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบของปัจจัยทางกายภาพ (เสียง, แสง, อุณหภูมิ) 2) ประสิทธิภาพการทำงานรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท จำนวน 250 คน พบว่า 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2) การจัดพื้นที่ทำงานตามหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรวดเร็วในการทำงาน (Speed) และลดอัตราการลาป่วย 3) ปัจจัยด้านอุณหภูมิที่เหมาะสมและแสงสว่างมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0

**วิธีการดำเนินการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย** ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักศึกษา และผู้ใช้บริการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 91 คน แบ่งเป็น คณะกรรมการบริหารคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 14 คน บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 26 คน บุคลากรสายสนับสนุน (เจ้าหน้าที่) จำนวน 19 คน นักศึกษา จำนวน 12 คน และผู้ใช้บริการจากภายนอกคณะเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 20 คน

**2. เครื่องมือในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ตัวอย่างเชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire แบบสอบถามจะถูกออกแบบมาเพื่อวัดข้อมูลหลัก 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ ของงานวิจัยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างคำถาม เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะ/มหาวิทยาลัย รูปแบบการวัด คือ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สำหรับเพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา แบบให้เติมคำ/ระบุตัวเลข สำหรับอายุ, ประสบการณ์ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อวัดระดับความคิดเห็นหรือการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (เช่น แรงจูงใจ, สภาพแวดล้อม, การบริหารจัดการ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ) รูปแบบการวัด คือ มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) เช่น 5 ระดับ (น้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มาก, มากที่สุด) ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิด (เช่น

ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย หรือตามสมรรถนะที่องค์กรกำหนด) ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปลายเปิด (Open-ended Questions) สำหรับการเสนอแนะเชิงลึก รูปแบบการวัด คือ มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) เช่น 5 ระดับ (น้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มาก, มากที่สุด) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.35–0.80 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างในการวิจัย

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัยเพื่อหาค่าความแปรปรวนหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

**5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ผลการวิจัย**

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

**1. การจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

ผลการวิจัยพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำนวน 91 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 57.14) มีช่วงอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 32.97) ด้านระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 30.77) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 11–20 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 32.97) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 26 คน (ร้อยละ 28.57) และมีประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) จำนวน 37 คน (ร้อยละ 40.66)

**2. การศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อย

พบว่า ด้านการยอมรับและความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.28 , S.D.= 0.73) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.29, S.D.= 0.90) ตามลำดับ

**3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน

| ตัวแปรและประเด็นที่ศึกษา | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับภายในกลุ่ม |
|---|---|---|---|---|
| **1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจ** | | | | |
| 1.1 ด้านการยอมรับและความสำเร็จในงาน | 4.32 | 0.67 | มาก | 1 |
| 1.2 ด้านความก้าวหน้าในสายงาน | 4.28 | 0.73 | มาก | 2 |
| 1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.29 | 0.90 | ปานกลาง | 3 |
| ภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจฯ | 3.96 | 1.7 | มาก | |
| **2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและการสนับสนุน** | | | | |
| 2.1 ด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ | 4.39 | 0.56 | มาก | 1 |
| 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เครื่องมือ/สถานที่) | 4.32 | 0.61 | มาก | 2 |
| ภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมฯ | 4.36 | 0.59 | มาก | |
| **3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** | | | | |
| 3.1 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) | 4.49 | 0.57 | มาก | 1 |
| 3.2 ด้านการบริหารเวลา (Time Management) | 4.36 | 0.60 | มาก | 2 |
| 3.3 ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) | 4.33 | 0.64 | มาก | 3 |
| 3.4 ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) | 4.20 | 0.51 | มาก | 4 |
| **ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** | **4.35** | **0.58** | **มาก** | |

จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษาในภาพรวม พบว่า ทุกประเด็นมีผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงสุดที่ด้านการยอมรับและความสำเร็จในงาน ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.67) และต่ำสุดที่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.29, S.D.= 0.90) สำหรับปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมและการสนับสนุน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$= 4.39, S.D.=_0.56) และในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพด้านความรับผิดชอบสูงที่สุด ($\bar{x}$= 4.49, S.D.= 0.57) ขณะที่ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.20, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

**สรุปผลการวิจัย**

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

**1. เพื่อวิเคราะห์การจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า การจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล จำนวน 91 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 57.14) มีช่วงอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 32.97) ด้านระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ จำนวน 28 คน (ร้อยละ 30.77) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 11–20 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 32.97) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 26 คน (ร้อยละ 28.57) และมีประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) จำนวน 37 คน (ร้อยละ 40.66)

**2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการยอมรับและความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.67) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.28 , S.D.= 0.73) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.29, S.D.= 0.90) ตามลำดับ

**3. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม** พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านและเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.39, S.D.= 0.56) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เครื่องมือ/สถานที่) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.32, S.D.= 0.61) นอกจากนี้การจัดลำดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.57) ลำดับถัดมาคือ ด้านการบริหารเวลา ($\bar{x}$ = 4.36, S.D. = 0.60) และด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.64) ในขณะที่ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.51) แต่ยังคงจัดอยู่ในระดับมาก

**การอภิปรายผล**

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยระบุว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในงาน รวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเห็นได้ชัด ประเด็นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับ คุณค่าทางวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ควบคู่ไปกับความมั่นคงขององค์กร มากกว่าการมุ่งเน้นเพียงมิติด้านตัวเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสถาบันการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมทางวิชาการและการพัฒนา ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับปิยวรรณ จันทร์เทพ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับพนมพร บำรุงบุญ (2560) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ยืนยันเชิงประจักษ์ว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กร จะส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อความทุ่มเทและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องต่อเนื่องกับกมลวรรณ ทรวงโพธิ์ (2561) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงที่สุดกับประสิทธิภาพงาน

2. พิจารณาผลการวิจัยในบริบทของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่น ๆ ยังพบความสอดคล้องเชิงพฤติกรรมองค์กรในระดับประเทศอย่างชัดเจน โดยสอดคล้องกับพนิดา นิลอรุณ (2558) และวราภรณ์ คชินทร์ (2567) ซึ่งต่างระบุตรงกันว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลทางบวกและเป็นแรงขับเคลื่อนเชิงสาเหตุที่สำคัญยิ่งในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญจะตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และมีความมุ่งมั่นที่จะผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น สอดคล้องเชิงลึกกับณัฐธิดา มณีจักร์ และคณะ (2564) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่ค้นพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและการได้เลื่อนระดับตำแหน่ง เป็นตัวแปรหลักที่แปรผันตรงต่อการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อความพึงพอใจและผลลัพธ์ของงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) แม้ว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่สิทธิการลาที่ยืดหยุ่นและใช้งานได้จริงยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับกมลวรรณ ทรวงโพธิ์ (2561) และสอดคล้องกับสุภาพร ปัญญา (2563) เรื่องความพึงพอใจในงานและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ระบุว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจัดเป็นปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง ความพึงพอใจในระบบสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยลดความกังวลใจในการดำเนินชีวิตของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถทุ่มเท สมาธิและมุ่งเน้นกับการสร้างความสำเร็จในเนื้องานได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องตามหลักการที่ว่าปัจจัยพื้นฐานค้ำจุนที่ดีจะเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การแสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขั้นสูงสุด

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและการสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ ที่มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจและแก้ปัญหาหน้างานได้อย่างทันท่วงที ตลอดจนการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และมีความสัมพันธ์ที่ดีคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประเด็นนี้อภิปรายได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องได้รับอิทธิพลเชิงบวกจากสภาวะแวดล้อมและแรงสนับสนุนรอบด้านที่เอื้อต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับพนิดา นิลอรุณ (2558) และกฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ (2566) ที่ระบุตรงกันว่า ภาวะผู้นำ นโยบายของผู้บริหาร บรรยากาศทางกายภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เป็นตัวแปรสนับสนุนที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากนี้ยังสอดคล้องเชิงพื้นที่กับกนกวรรณ กุรุพรรณ (2561) เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ค้นพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ อาทิ พื้นที่ปฏิบัติงานที่สะอาด มีแสงสว่าง และระบบอากาศถ่ายเทที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางจิตใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดรับอย่างเป็นระบบกับ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยบุคลากรจะให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ยืนยันเชิงประจักษ์ได้ว่า การที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ร่วมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและพร้อมช่วยเหลือกันหน้างาน จะเป็นโครงสร้างพื้นฐานและแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ที่ช่วยลดความตึงเครียด ยกระดับสุขภาวะในการทำงาน และผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับสายวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านการบริหารเวลา (Time Management) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ร่วมกับการวางแผนตารางงานล่วงหน้าเพื่อควบคุมไม่ให้มีงานค้างสะสม ประเด็นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และจริยธรรมในงาน (Work Ethics) ในระดับสูง มีทักษะการบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) ที่ส่งผลดีเชิงระบบต่อห่วงโซ่การปฏิบัติงานภายในคณะฯ ทำให้งานบริการวิชาการและการสนับสนุนสายวิชาการดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับวิภาดา กลิ่นพงศ์ (2562) และรัตนาภรณ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ที่ระบุตรงกันว่า ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน และการบริหารเวลาเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยการวางแผนตารางงานล่วงหน้าจะช่วยลดงานตกค้างสะสมและส่งผลเชิงจิตวิทยาในทางบวกต่อขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน วิภาดา กลิ่นพงศ์ (2562), รัตนาภรณ์ สุวรรณรัตน์ (2564) ซึ่งสอดรับกับณัฐวุฒิ บุญญานุสรณ์ (2563) เรื่องแรงจูงใจและความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ที่ชี้ให้เห็นว่า ด้านความ

รับผิดชอบ โดยเฉพาะในมิติด้านความซื่อสัตย์สุจริตและจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรสายสนับสนุนมุ่งรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญและปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด จะช่วยลดข้อผิดพลาดเชิงระบบและเพิ่มความรวดเร็วในการบริหารจัดการภายในคณะฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ณัฐวุฒิ บุญญานุสรณ์ (2563) นอกจากนี้ ในมิติด้านผลผลิตของงานยังสอดคล้องกับธนพล วิริยะกิจจา (2565) เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่เน้นศึกษาในด้านปริมาณงาน และคุณภาพงาน โดยค้นพบว่า บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณที่ระบุไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) ได้เป็นอย่างดีเมื่อองค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีความแม่นยำ ถูกต้อง และเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถาบัน ซึ่งคุณภาพของงานที่เกิดขึ้นนี้จะส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในภาพรวมของหน่วยงานในระดับมาก ธนพล วิริยะกิจจา (2565) ยืนยันเชิงประจักษ์ได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สามารถขับเคลื่อนปริมาณงานและรักษาระดับคุณภาพงานได้สอดประสานกันอย่างสมดุล ภายใต้กรอบจริยธรรมและการบริหารเวลาที่ดี ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

**ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่**

ผลการวิจัยครั้ง พบว่า ภาวะผู้นำคือปัจจัยขับเคลื่อนสูงสุด บุคลากรให้คะแนน ด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ สูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.39) แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างการบริหารงาน ทิศทางนโยบาย และความโปร่งใสของผู้บริหาร มีผลอย่างยิ่งต่อขวัญกำลังใจในการทำงานในคณะฯ ตามด้วยความรับผิดชอบเหนือกฎเกณฑ์เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.49) ซึ่งเข้าใกล้ระดับมากที่สุด สะท้อนว่าบุคลากรมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง (Internal Motivation) แม้ว่าจะเผชิญกับข้อจำกัดด้านอื่น และช่องว่างด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการซึ่งมีค่าคะแนนต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ($\bar{x}$ = 3.29) ซึ่งสอดคล้องกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานสถาบันอุดมศึกษางบรายได้ (ร้อยละ 40.66) ซึ่งมักมีความมั่นคงหรือสวัสดิการน้อยกว่าข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปข้อค้นพบใหม่ ในกรณีของคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แม้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนจะต่ำ ($\bar{x}$ = 3.29) แต่บุคลากรยังคงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.35) และมีความรับผิดชอบสูงมาก ($\bar{x}$ = 4.49) เนื่องจากการได้รับ การยอมรับและความสำเร็จในงาน และมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร มาเป็นตัวขับเคลื่อนและชดเชยส่วนที่ขาดหายไป

**ข้อเสนอแนะการวิจัย**

**1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้**

1.1 การยกระดับคุณภาพชีวิตและการบริหารจัดการแรงจูงใจภายใต้ข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 3.29) ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะประชากรที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษางบรายได้ (ร้อยละ 40.66) ดังนั้น คณะฯ จึงควรให้ความสำคัญกับการนำแนวคิด สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Monetary Rewards) มาใช้เพื่อทดแทนข้อจำกัดด้านงบประมาณ ผ่าน

การมุ่งเน้นกระบวนการยกย่องชมเชย การยอมรับในความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ = 4.32) และการสร้างความโปร่งใสในเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการจัดสรรระบบสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้สอดรับกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงและอยู่ในช่วงวัยสร้างความมั่นคง (อายุ 41-50 ปี)

1.2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำและการบริหารจัดการเชิงระบบเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพงาน เนื่องด้วยปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการบริหารของผู้บริหารคณะฯ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกปัจจัย ($\bar{x}$ = 4.39) ผู้บริหารจึงควรรักษามาตรฐานและใช้จุดแข็งด้านจิตวิทยาองค์กรนี้ในการขับเคลื่อนระบบงาน โดยการนำมาตรการบริหารงานที่ชัดเจนมาใช้ เช่น การจัดทำรายละเอียดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) ที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อช่วยบริหารจัดการด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 4.33) และส่งเสริมให้ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ($\bar{x}$ = 4.20) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มประสิทธิผล ให้ขยับสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ คณะฯ ควรเร่งรัดการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้มีความเพียงพอ เพื่อลดภาระงานเชิงระบบและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การหลอมรวมวัฒนธรรมองค์กรและลดช่องว่างในการปฏิบัติงานร่วมกัน จากการที่ผลการวิจัยชี้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.49) ประกอบกับผลการเปรียบเทียบสมมติฐานที่พบว่า บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์กรจึงควรใช้ประโยชน์จากความพร้อมด้านจิตสำนึกและความรับผิดชอบของบุคลากรนี้ ในการสร้างระบบการทำงานร่วมกันเป็นทีม ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยไม่มีกำแพงด้านอายุหรือสถานภาพการจ้างงาน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย มุ่งไปสู่การตอบสนองพันธกิจของคณะเทคโนโลยีการเกษตรได้อย่างยั่งยืน

**2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานคณบดีกับบุคลากรสายสนับสนุนประจำภาควิชา/ห้องปฏิบัติการ เพื่อนำผลมาปรับปรุงการสนับสนุนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่แตกต่างกัน

2.2 เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันเน้นความรวดเร็ว ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนที่ส่งผลต่อความเร็วและคุณภาพงานในยุคดิจิทัล

2.3 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีผลงานดีเยี่ยม เพื่อค้นหาเทคนิคหรือวิธีการทำงาน (Best Practice) ที่ช่วยให้งานสำเร็จตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนด

**เอกสารอ้างอิง**

กนกวรรณ กุรุพรรณ. (2561). *สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม: มหาสารคาม.

กมลวรรณ ทรวงโพธิ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม: มหาสารคาม.

กรรณิการ์ มณีนิล และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารวิจัยสายสนับสนุน ราชมงคลพระนคร*, *1*(1), 15–30.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, ศิริพร พุฒิเอก และธนวัฒน์ ชนะบุญ. (2566). ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, *17*(2), 145-160.

กิตติพงษ์ พรหมณะ. (2564). ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่และความคลุมเครือในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, *11*(1), 112-125.

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2567). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐธิดา มณีจักร์, วรัญญา จันทรศาสตร์ และอภิรดี บูรณารมย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 14*(3), 210-225.

ณัฐวุฒิ บุญญานุสรณ์. (2563). *แรงจูงใจและความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพมหานคร.

ธชพล หาญวิริยะกุล. (2563). ปัญหาอุปสรรคและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยกลุ่มราชภัฏ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, *15*(2), 45-58.

ธนพล วิริยะกิจจา. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารการบริหารอุดมศึกษา*, *30*(1), 89-104.

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ: พระนครศรีอยุธยา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาฬสินธุ์: ตักสิลาการพิมพ์.

ปิยวรรณ จันทร์เทพ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม: มหาสารคาม.

ปิยวรรณ จันทร์เทพ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, *15*(1), 89–104.

พนมพร บำรุงบุญ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม: มหาสารคาม.

พนมพร วงษ์เหมือน. (2564). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: ปทุมธานี.

พงษ์ศิริ วรรณวิจิตร. (2565). การบริหารงานบุคคลบนฐานคิดข้อมูลเชิงประจักษ์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ปัญหาและการปรับตัว. *วารสารการบริหารท้องถิ่นและนวัตกรรม*, *6*(1), 75-92.

พนิดา นิลอรุณ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, *7*(2), 54-68.

ราชกิจจานุเบกษา. (2547). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547, 14 มิถุนายน).* เล่ม 121 (ตอนที่ 32 ก), 1-25.

รัตนาภรณ์ สุวรรณรัตน์. (2564). *ปัจจัยด้านการบริหารเวลาและลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร: นครปฐม.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สุวีริยาสาส์น.

วราภรณ์ คชินทร์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. *วารสารการบริหารท้องถิ่นและนวัตกรรมสังคม*, *8*(1), 112-127.

วิภาดา กลิ่นพงศ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, *20*(2), 75-88.

สมปราชญ์ วุฒิจันทร์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสายวิชาการ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 6*(3), 89-101.

สุพัฒตรา วิเศษศรี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี: ปทุมธานี.

สุภาพร ปัญญา. (2563). *ความพึงพอใจในงานและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2023). The influence of work environment on job performance. *International Journal of Business and Management*, *18*(3), 45–58.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, *22*(140), 1–55.