

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*
FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF SUPPORTING
PERSONNEL PHRANAKHON SI AYUTTHAYA RAJABHAT UNIVERSITY

กัตติกมาส กิ่งแก้ว¹ และ กมลวรรณ วรรณธำ²

Kattikamas kingkawe¹ Kamonwan Wanthanang²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: wkamonwan@aru.ac.th

วันที่รับบทความ : 12 สิงหาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 16 สิงหาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 18 สิงหาคม 2568

Received 12 August 2025; Revised 16 August 2025; Accepted 18 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 169 คน สุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียง

Citation:



* กัตติกมาส กิ่งแก้ว และ กมลวรรณ วรรณธำ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5), 809-827.

Kattikamas kingkawe Kamonwan Wanthanang. (2025). Factors Affecting Work Efficiency Of Supporting Personnel Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Modern Academic Development And Promotion Journal, 3(5), 809-827.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ เวลา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ปริมาณงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงาน และ 2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาในระดับมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

This research article aimed to 1) The study was conducted to examine the performance of academic support personnel at Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 2) The study was conducted to examine the factors affecting the performance of academic support personnel at Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. This study was quantitative research. The report authors selected a total of 169 support personnel at Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University by proportional sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.92. The statistics used in data analysis were percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis. The research results found that 1) The overall performance of academic support personnel at Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University was at a high level. The following factors were considered, in order of importance : time, operating costs, workload, work processes, and work quality. 2) Career advancement and stability, relationships with coworkers and supervisors and job description were able to explain the variation in the performance of academic support personnel at Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University at a high level.

Keywords: Performance efficiency, Factors Affecting Work Efficiency, Supporting Personnel

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มาตรา 7 ระบุว่าให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาบริหารงานโดยจำแนกบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็น 2 สายงาน คือ 1) บุคลากรสายวิชาการ ประกอบไปด้วยคณาจารย์ และครูโรงเรียนสาธิต 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนงานให้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ ครูโรงเรียนสาธิต นักศึกษา นักเรียน และประชาชนโดยมีตำแหน่งเช่น งานนิติกร งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานทั่วไป งานวางแผนและนโยบาย เป็นต้น โดยบุคลากรมีประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีวิสัยทัศน์ คือ“เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษา และพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลกภายในปี 2570” มียุทธศาสตร์ 4 ข้อ คือ 1) ยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูง สู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา 2) เพิ่มขีดความสามารถในการนำการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ด้วยทุนทางวัฒนธรรมเมืองมรดกโลก 4) ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,2566)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม (2564) ซึ่งอ้างอิงถึงทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) โดยกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 5) กระบวนการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าหากต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรก่อนถึงจะสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow, 1943 อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ, 2559) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับ 5 ขั้น ดังนี้ 1) ความต้องการของร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการด้านสังคมหรือความต้องการความรักและการยอมรับ 4) ความต้องการการยกย่อง 5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลายองค์กรเพื่อดูแลเติมเต็มความต้องการขั้นต่างๆ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำเสนอให้แก่ผู้บริหารทราบเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสายสนับสนุนวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ, การได้รับการยอมรับนับถือ, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 อ้างถึงโดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มี 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานมี 10 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

2. แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943) อ้างถึงโดย ชไมพร คงโพ กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับ 5 ขั้น คือ 1) ความต้องการของร่างกาย เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ 2) ความต้องการความปลอดภัย เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงานและการเงิน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง 3) ความต้องการด้านสังคม หรือต้องการความรักและการยอมรับ 4) ความต้องการการยกย่อง ต้องการได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม 5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล (ชไมพร คงโพ, 2559)

3. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (1969) อ้างถึงโดย ชไมพร คงโพ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ 1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ภาพเป็นความต้องการที่จะให้และรับไม่ตรีจากบุคคลที่แวดล้อม ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลต้องการการยกย่อง และประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งหลังจากที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 10 ด้าน คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่ง ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน นโยบาย และแผน สวัสดิการความมั่นคงของงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน (ชไมพร คงโพ, 2559)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องแห่งประเทศไทย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ, 2559)

5. แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้โดยการให้คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สร้างทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลมาจากการได้รับสิ่งที่ดีจากการทำงาน ได้แก่ 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) งานที่ทำ 3) มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 4) การมีหัวหน้าที่ดี 5) มีเพื่อนร่วมงานที่ดี 6) สภาพการทำงาน 7) มีความมั่นคงในงาน (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562)

6. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ สถานที่ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติ ได้แก่ ประสบการณ์ การศึกษา ตำแหน่ง ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และด้านผลตอบแทนการปฏิบัติ ได้แก่ เงินเดือน สิทธิสวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง (ศิริขวัญ ผลวิจิตร, 2562)

7. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน จะมีผลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพจะมีผลกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ณัฐพัชร ศรีวิไล, 2563)

8. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (นิตา ประพุดติธรรม, 2563)

9. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน (ชนะเอก เขียวบางยาง และ สุภาสินีย์ ปริญาธิพนธ์, 2564)

10. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทแพทเทรนาจำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทแพทเทรนาจำกัด (นนธิรัฐ โฉมวัฒนา, 2564)

11. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนของข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน (นันทนา ตียะธนากุล, 2564)

12. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล (โสธยา สุภาพล, สุวรรณ หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล, 2564)

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละแหล่งอ้างอิงผู้วิจัยจึงเลือกนำปัจจัยที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันมากที่สุดของนักวิจัย จำนวน 5 อันดับ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 293 คน ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งทำให้มีกลุ่มตัวอย่างประชากร จำนวนทั้งสิ้น 169 คน

2. เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มี 3 ส่วน คือ 1) คำถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เป็นคำถามระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ

ความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านประเมินความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (IOC) และนำไปทดลองกับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ราย เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.955

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นำส่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2) นำแบบสอบถาม(google form) ส่งให้กับบุคลากร จำนวน 10 หน่วยงาน 3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีอายุงานระหว่าง 11–15 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.32 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 เป็นคนโสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.48

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ	3.84	0.99	มาก	4
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	0.78	มาก	2
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.53	1.04	มาก	5
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.13	0.77	มาก	1
5. ลักษณะงาน	3.91	0.82	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.73	มาก	

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.87 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด เท่ากับ 4.13

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.09	0.70	มาก	5
2. ด้านปริมาณงาน	4.13	0.75	มาก	3
3. ด้านเวลา	4.22	0.69	มาก	1
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	4.18	0.70	มาก	2
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.12	0.75	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.60	มาก	

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.15 โดยให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากที่สุด เท่ากับ 4.22

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรอิสระ	ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง และความ มั่นคงในอาชีพ	การได้รับ การ ยอมรับ นับถือ	ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ลักษณะ งาน
ความก้าวหน้า ในตำแหน่งและ ความมั่นคงใน อาชีพ	1	0.74	0.73	0.60	0.72
การได้รับการ ยอมรับนับถือ	0.74	1	0.65	0.74	0.81
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.73	0.65	1	0.57	0.70
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	0.60	0.74	0.57	1	0.75
ลักษณะงาน	0.72	0.81	0.70	0.75	1

จากผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะงาน ผู้วิจัยจึงเลือกตัดตัวแปรอิสระการได้รับการยอมรับนับถือ แล้วเลือกตัวแปรลักษณะงานนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้วย Multiple regression analysis

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ	3.59	1.71	0.17	2.10	0.04
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.75	1.43	-0.04	-0.53	0.60
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	6.30	1.94	0.24	3.24	0.00
4. ลักษณะงาน	12.03	2.37	0.47	5.09	0.00
Constant = 37.73 $R^2 = 0.64$ $SE_{est} = 10.16$ $F = 59.12^*$ Adjusted $R^2 = 0.63$					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตรงตามตำแหน่งงานและสูงกว่าตำแหน่งงานที่สังกัด ทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วมากกว่า 10 ปี ทำให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้านเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านเวลา พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดมาตรการในการบริหารงบประมาณโดยจัดประชุมติดตามการใช้จ่ายงบประมาณเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งสอดคล้องกับศุภฤกษ์ โคตรทอง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี กล่าวว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี ได้ให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานโดยจะมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานก่อนที่จะดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านค่าใช้จ่ายในการ

ดำเนินการ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการปลูกฝังให้บุคลากรนำสิ่งของหรือวัสดุที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ เพื่อลดต้นทุน ลดขยะสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 3) ด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการวางแผนการทำงานโดยจัดลำดับก่อนหลังและบริหารจัดการปริมาณงานโดยคำนึงถึงถึงความสำคัญ ความเร่งด่วน และผลกระทบต่อความสำเร็จของการทำงาน เพื่อให้ใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับศุภฤกษ์ โคตรทอง (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับหัวข้อก่อนที่จะดำเนินงานบุคลากรมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 4) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบโครงการต้องรายงานผลการดำเนินโครงการหลังเสร็จสิ้นโดยมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการดำเนินงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับอุษณ เจริญจินดา (2563) ที่ศึกษาเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะติดต่อเทคโนโลยีสารสนเทศด้านความรู้ ด้านความรู้สึกร และด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5) ด้านคุณภาพของงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดให้บุคลากรต้องจัดทำแผนการดำเนินงานหรือโครงการต่างๆ ก่อนการดำเนินงานเสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิตา ทิพย์มงคล (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษาบริษัทซูเปอร์วอเตอร์จำกัด พบว่า การวางแผนส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร กรณีศึกษาบริษัทซูเปอร์วอเตอร์จำกัด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 3 ปัจจัย ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายข้อได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากถ้าบุคลากรรู้ว่าตำแหน่งของตนเองมีความก้าวหน้าและมั่นคงปลอดภัย เช่น การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม การได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมหรือเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมชัดเจน จะเป็นแรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943) อ้างถึงใน ชไมพร คงโพ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการทางกายภาพที่ได้รับการตอบสนองระดับที่เพียงพอหรือเหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงานและการเงิน และสอดคล้องกับนิตดา ประพุดิธรรม (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านความสำเร็จ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก หากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงหากผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพัชร ศรีวิไล (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้าน

ปัจจัยคำจูงมีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน หากงานมีขอบเขตที่ชัดเจน มีความท้าทายจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ลดความเบื่อหน่าย ช่วยให้บุคลากรอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย หากองค์กรมีการกระจายงานอย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่งและความสามารถ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับนันทวัน สมหมาย (2566) ที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับนนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2564) ที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทแพท เนรา จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทแพท เนรา จำกัด

จากประเด็นการอภิปรายดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากผลการวิจัยสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ตามที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและความมั่นคงในอาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาควรจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ และส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาควรมีกิจกรรมที่การสร้าง ความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

1.3 ด้านลักษณะงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาควรสร้างความหลากหลายในการปฏิบัติงาน โดยสลับหรือปรับเปลี่ยนกิจกรรมบางอย่างเป็นระยะ เพื่อเพิ่มความท้าทายและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมในหลายมิติ เพื่อมาประกอบการวิเคราะห์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและมีความน่าเชื่อถือให้กับงานวิจัยในครั้งต่อไป

2.3 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209–222.
- กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องแห่งประเทศไทย. ใน *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนะเอก เขียวบางยาง และ สุภาสินีย์ ปริญญาณิพนธ์. (2564). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(4), 837–848.
- ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนโกคิน. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 46–58.
- ชไมพร คงโพ. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. ใน *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชลิดา ทิพย์มงคล. (2564) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรนักศึกษา บริษัท ซุปเปอร์ วอเตอร์. ใน *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐพัชร์ ลามบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161-171.
- ณัฐพัชร์ ศรีวิไล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Gen Y ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร. ใน *บทความวิจัยโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงใจ ดวงจันทร์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. ใน *บทความวิจัยสาขาวิชาการจัดการ*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นนธิ์รัฐ โฉมวัฒนา. (2564). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท แพลท เนรา จำกัด. ใน *บทความวิจัยสาขาวิชาการจัดการ*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นรินทร์ บุญเกียรติ และนันทิชา โชติพทยานนท์. (2565). ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 6(3), 1-20.
- นันทนา ดิยะธนากุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทวัน สมหมาย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22. ใน *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ*. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(2), 58-80.
- เบญจพร กลั่นสีงาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ใน *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2566). *แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ.2566*. เรียกใช้เมื่อวันที่ 13 เมษายน 2567 จาก <https://www.aru.ac.th/myadmin/uploads/plan/download/20240625-e7e488a8.pdf>
- เวทยา ใฝ่ใจดี สุขยีน เทพทอง และวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2564). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิผลการทำงานกรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 17(27), 71-87
- ศรัณย์ วัฒนา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0. ใน *งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร*. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ใน *สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี*. วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภฤกษ์ โคตรทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. ใน *งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสธยา สุภาพล, สุวรรณิ หงษ์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์, เพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ Journal of MCU Social Science Review*, 10(2), 211-225
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95-120.
- อุษคม เจียรจินดา. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(2), 59-70.