

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF SUPPORTING PERSONNEL OF
KING MONKUT'S UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THONBURI

จริญญา แสงทอง
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jaranya Sanhthong
Email : 6214070111@ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และเป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($X = 4.15$, $S.D. = 0.650$) และ ($X = 4.00$, $S.D. = 0.620$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.380 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ร้อยละ 38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจำนวน 6 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors that affected the work efficiency of supporting personnel of King Mongkut's University of Technology Thonburi. The samples in this research were 320 supporting personnel, who were government officers, government employees, permanent employees and temporary workers of King Mongkut's University of Technology Thonburi. They were selected through simple random sampling. This research was a quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation were the statistics used to analyze data, and multiple regression analysis.

The results showed that the majority of samples were female, aged between 31-40 years old, had a bachelor's degree and 6-10 years of length of work time. In addition, it was found that motivation factors and work efficiency factors were at high levels of their opinions ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.650) and ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.620) respectively.

The results of a hypothesis testing found that motivation factors that affected work efficiency of supporting personnel of King Mongkut's University of Technology Thonburi had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.380, showed that independent variables was that motivation factors that affected work efficiency of supporting personnel of King Mongkut's University of Technology Thonburi at 38 percent. When considered the motivation factors that affected work efficiency of supporting personnel of King Mongkut's University of Technology Thonburi, there were 6 aspects ; Advancement, Responsibility, Work Itself, Recognition, Interpersonal Relations – Peers and Job Security.

keywords: Motivation Factors, Work Efficiency, Supporting Personnel of King Mongkut's University of Technology Thonburi

บทนำ

การพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะแผนกลยุทธ์ ฉบับที่ 12 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป้าหมายที่ 4 ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรเพื่อให้บริการอย่างมีคุณภาพสู่การเป็น “องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง” High Performance Organization มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในทุกมิติ เร่งพัฒนาระบบและความสามารถในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อผลักดันภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนากระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมี 4 กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 : ปรับกระบวนการทัศน์การบริหารจัดการ ให้เกิดความคล่องตัว และส่งเสริม การทำงานร่วมกันแบบองค์กรรวม

กลยุทธ์ที่ 2 : ปรับเปลี่ยนทัศนคติและศักยภาพ ของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 : แสวงหา บริหารทรัพยากร และรายได้เพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (แผนกลยุทธ์ มจร. ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวม อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่อคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ณัฏฐา กริทธิธัญ, 2550)

ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมถึงความสุขของผู้ทำงานด้วย กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ หากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้น สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีบุคลากรทางด้านสายวิชาการ และสายสนับสนุนที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก ได้มีการวางแผนกำลังคน การกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การพ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ รวมทั้งมีหลักปฏิบัติด้านจรรยาบรรณองค์กร (Code of Conduct) เพื่อให้บุคลากรประพฤติ และปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) และด้านการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมสอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency) (Good University Report, 2019) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันบังเกิดผลที่ดีต่อมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ตลอดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

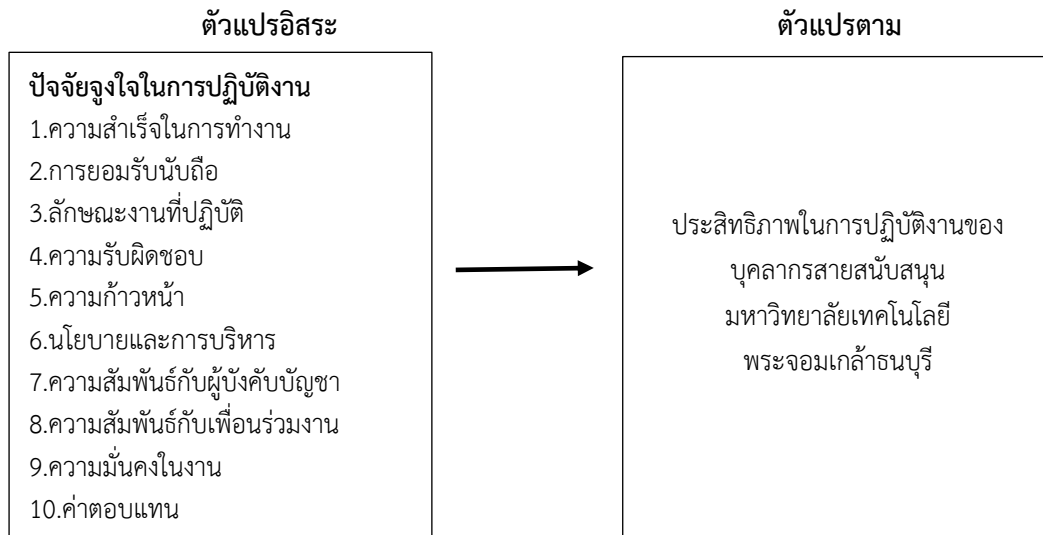
จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ทั้งหมดจำนวน 1,388 คน (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มจร, 2563) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 311 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 320 คน

2. ขอบด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

3. ขอบเขตพื้นที่ พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (บางมด)

4. ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ชักจูงให้บุคคลกระทำการสิ่งใดหรือไม่กระทำการสิ่งใดตามความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งความต้องการของมนุษย์ มีหลากหลายรูปแบบ แต่ละระดับแตกต่างกันไป หากผู้บริหารสามารถเข้าใจได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องการสิ่งใดแล้วใช้ความต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงกระตุ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Petersen และ Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมี การสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่ บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนคือ การใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีพื้นที่ให้บริการ 4 แห่ง ได้แก่ มจร. (บางมด) ตั้งอยู่ในแขวงบางมด เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่การเรียน การสอนหลักและเป็นศูนย์กลางบริหารของมหาวิทยาลัย มจร. (บางขุนเทียน) ตั้งอยู่ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนโดยผ่านกลไกสวนอุตสาหกรรม และเป็นหน่วยบ่มเพาะเทคโนโลยีและธุรกิจ ส่วน มจร. (ราชบุรี) เป็นศูนย์บริการทางการ ศึกษาที่การจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Residential College และศูนย์บริการทาง การศึกษาในเมือง มุ่งสร้างระบบนิเวศในการส่งเสริมผู้ประกอบการ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มีกลไกการทำงานอย่าง

ใกล้ชิดกับภาครัฐ ภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในปีการศึกษา 2562 มจร. ผลิตบัณฑิตทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี ในระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

พระมหาณานิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ส่วนใหญ่มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับดี 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน การยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 320 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยใช้ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 -40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 -10 ปี และเป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.650) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.538) รองลงมา คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.727) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.552) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.648) และความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.594) ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.625) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.670) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.627) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.668) และค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.736) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.620) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.716) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน ปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.709), ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.521) ผลงานเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.651) และท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.523) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน (x_1)	-0.010	-0.009	-0.169	0.866
2. การยอมรับนับถือ (x_2)	0.222	0.209	3.415	0.001*
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x_3)	-0.221	-0.254	-4.076	0.000*
4. ความรับผิดชอบ (x_4)	0.258	0.291	3.905	0.000*
5. ความก้าวหน้า (x_5)	0.278	0.305	6.083	0.000*
6. นโยบายและการบริหาร (x_6)	-0.076	-0.086	-1.495	0.136
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_7)	0.035	0.031	0.546	0.585
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x_8)	-0.167	-0.180	-3.199	0.002*
9. ความมั่นคงในงาน (x_9)	-0.111	-0.146	-2.171	0.031*
10. ค่าตอบแทน (x_{10})	0.050	0.052	0.877	0.381
ค่าคงที่	3.020		7.630	0.000*

R = 0.616 , R² = 0.380 , SEE = 0.397 , F = 18.933 , Sig. = 0.000 , * = P < 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 38 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.380 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน คือความก้าวหน้า (Beta = 0.305) ความรับผิดชอบ (Beta = 0.291) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Beta = -0.254) การยอมรับนับถือ (Beta = 0.209) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = -0.180) และ ความมั่นคงในงาน (Beta = -0.146)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคงในงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์กรจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคคล

ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในงานสำคัญในองค์กร มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ไม่เกิดการรู้สึกถูกควบคุม หรือถูกกดดันมากเกินไปและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนคิดหาวิธีการทำ งานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากหากบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อ พิจารณาแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ได้แก่ ได้รับการยอมรับใน ผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้าน การบำรุงรักษา ได้แก่

นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่บุคลากรมีผลงานที่ได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเอง และการให้คำแนะนำ คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญในการปฏิบัติงานจนสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้รักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ต้อยเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศานติ จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน การยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กร มีเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่ดี มีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมได้ดีแล้วนั้น จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และงานต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติออกมาดีด้วยเช่นกัน ซึ่งก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความมั่นคง ตำแหน่งงานมีความมั่นคง ก็จะมีความมั่นใจในองค์กร ไม่เกิดความวิตกกังวลในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่องจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญา สังขวิจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

ความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา มีการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ใน เขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านทางการจัดสัมมนา/การ

ประชุม และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับบุคลากรตั้งแต่การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว นโยบายและการบริหารจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของของธำปณี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 เพราะผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำและแก้ไข้ปัญหา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าตอบแทนต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับบุคลากรซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนไม่มีผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี คือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ให้บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงานและภารกิจให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามแผนการเลื่อนระดับของบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกกระบวนการงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

2. ควรมีการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในแต่ละสายงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สูง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเป็นมิตร และมีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ ทำให้ผลสำเร็จของงานย่อมมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

4. ผู้บังคับบัญชาควรให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในการมอบหมายงาน ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานให้กับองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบว่าแต่ละตำแหน่งงานมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วยหรือไม่ เพื่อนำผลมาหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนของผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรเพิ่มการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ผลของการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฬารัตน์ ตีว. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐาปณี สังขจิต. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25*. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฏฐา กริทธิ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การการหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ สาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริม กรุงเทพฯ.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์*. สารนิพนธ์การศึกษตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม
- พัชญา แสงประสิทธิ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ 1*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Herbert A. Simon. (1960). *Administration behavior*. New York: the Mcmillan.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood,
Illinois: Richard D. Irwin.