

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**

**Factors Affecting the Performance of Personnel in Academic Support Line,
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University**

วราภรณ์ คชินทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพและด้านค่าใช้จ่าย ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, ปัจจัยภายใน

ABSTRACT

This research aimed to study the data on personal factors, internal factors within the organization, and motivation factors affecting the work efficiency of academic support personnel at Nakhon Si Thammarat Rajabhat University (NSTRU). Data was collected from a sample population of 186 people using a questionnaire. Descriptive statistics employed for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. Inferential statistics were t-test, One-Way ANOVA analysis of variance, and Multiple Regression Analysis.

The study's findings indicated that most respondents were female, aged between 41 to 50, single, held a bachelor's degree, and had an average monthly income of 30,001 to 40,000 baht. Most were employed as university staff and had worked for 11 to 20 years. Their opinions on the work efficiency of academic support personnel at NSTRU were highly regarded. Among the various factors assessed, time received the highest average rating, followed by quantity, quality, and cost. The efficiency comparison of academic support personnel, classified by personal factors, revealed that individuals with varying service lengths exhibited different efficiency levels. Internal organizational factors in work systems and skill sets affected performance efficiency. Finally, motivation factors in work success, job descriptions, work responsibilities, and career paths impacted efficiency, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Performance, Motivation, Internal factors

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม (ธเนศ บุคั่นตวิณิชชัย, 2560) แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ย่อมส่งผลให้ประเทศด้อยพัฒนาตามไปด้วย เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งแน่นอนว่าทุกองค์กรล้วนมีความหวังที่จะได้รับประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดจากบุคลากรเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรเป็นกำลังหลักที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ในทางปฏิบัติองค์กรมักจะพูดถึงประสิทธิภาพพร้อมกับประสิทธิผล (Effectiveness) โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างเต็มความสามารถ หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถือเป็นเรื่องยากที่จะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน และสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเรื้อรังขององค์กรซึ่งขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สามารถสร้างบุคลากรที่ดีขึ้นมาทดแทนได้ และอาจจะขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) การบริหารงานในองค์กรในปัจจุบันจำเป็นที่การปฏิบัติราชการต้องดำเนินการให้ทันยุคสมัย และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตวิถีใหม่ที่มีการนำระบบดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินการมากขึ้น การพัฒนาทักษะในการทำงานให้ทันต่อสภาวะปัจจุบัน และรองรับปริมาณงานจำนวนมากต้องประสานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้บริการแก่ผู้มารับบริการ ไม่ว่าจะเป็นองค์กร หน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการให้บริการแก่ประชาชนที่เริ่มเน้นความสะดวกได้มาตรฐานในการปฏิบัติหากภาคราชการไม่ปรับการทำงานให้ทันยุคสมัย และยังใช้วิธีการทำงานแบบเดิม ความล้มเหลวในระบบการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนจะเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาประเทศที่ไม่สามารถประสานการพัฒนา กับประชาคมโลก เกิดความเสียเปรียบในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ได้กำหนดแผนย่อยของแผนแม่บทการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนากลไกการวางแผนกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดรูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือกและการแต่งตั้ง เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทบทวน และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, 2566)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ ได้ผลักดันให้มีแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจนเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้มีการกำหนดเป้าหมายในแผนปฏิบัติราชการรายปี ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงาน และมีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการพัฒนาและพัฒนาไปสู่การเป็น “SMART organization”

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ แรงจูงใจ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอต่อผู้บริหารสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อันจะนำไปสู่การยกระดับให้เป็นองค์กรชั้นนำ และตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น และเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้กำหนดสมมติฐานศึกษาวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 358 คน (งานการเจ้าหน้าที่, 2567) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยแจกแจงตามขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 186 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

Waterman, Peters, และ Phillips (1980) อธิบายไว้ว่า McKinsey's 7S Framework เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงานซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) รูปแบบ (Style) บุคคล (Staff) ทักษะ (Skills) และค่านิยมร่วม (Shared Values)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2565) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาภายในตัวบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ แรงจูงใจอาจเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้รับการตอบสนอง จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเป็น

ตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความทุ่มเทและมุ่งมั่น และความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เสร็จสิ้นตามที่ตั้งใจไว้
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือเห็นคุณค่า ชื่นชม ยกย่อง และให้ความสำคัญกับความสามารถ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน
3. ลักษณะของงาน (Work itself) คือคุณสมบัติ เนื้อหา หรือรูปแบบของงาน ที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรพยายาม ออกแบบงานให้มีลักษณะที่ดีเพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การทำงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา การทำงานให้ถูกต้องตามมาตรฐาน และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) คือการได้รับการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความสามารถของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่

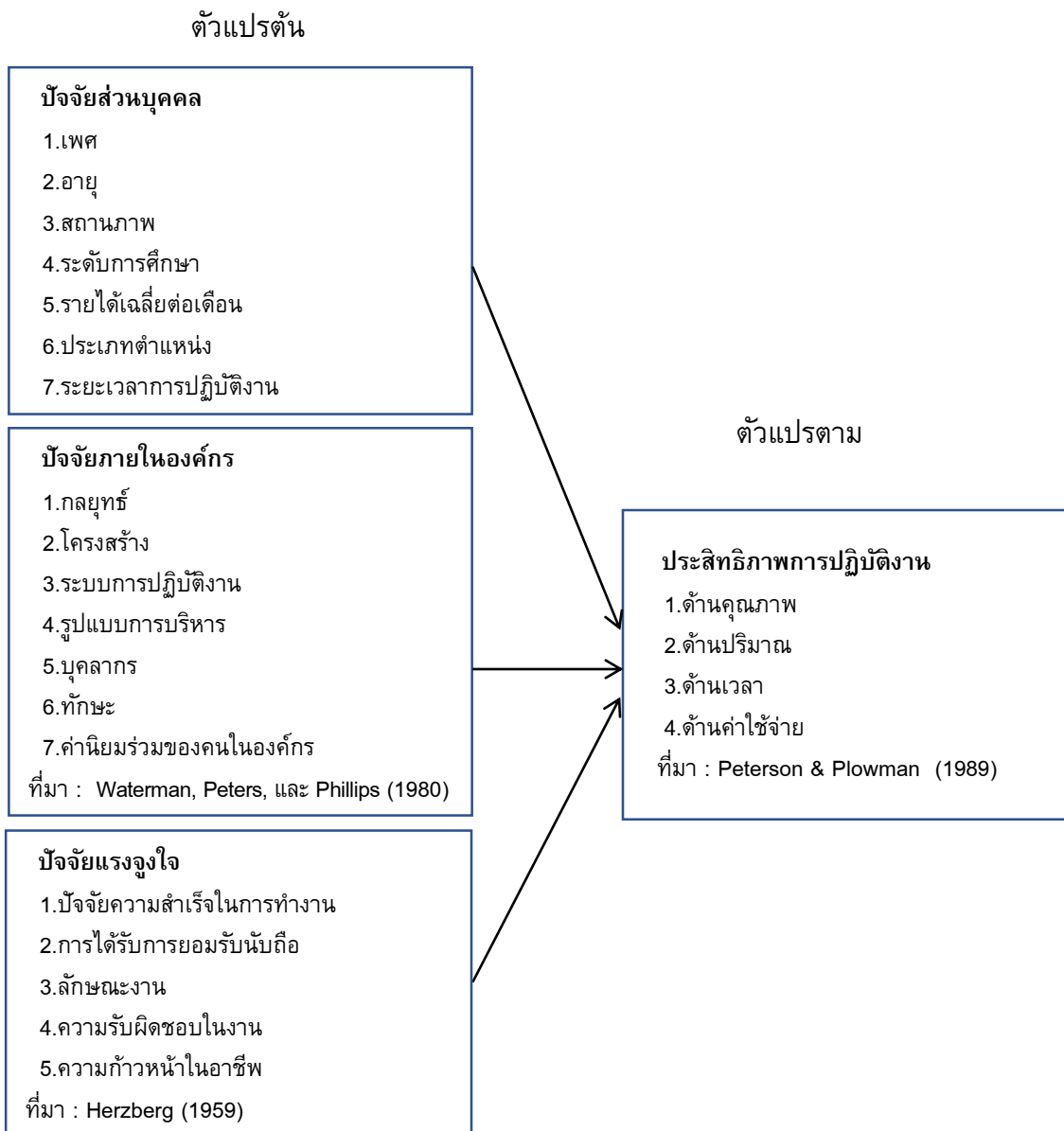
1. คุณภาพ (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ ในลักษณะที่ ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อทิติ เฟ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา

และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยจุดใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ได้ร้อยละ 70.2

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดวิธีการศึกษาและวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยการเก็บข้อมูลจากปัจจัยบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มประชากรบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 186 คน ในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง

เครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้เผยแพร่ผ่านทางช่องทางอินเทอร์เน็ต ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร 7 ด้าน จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ให้ตรงไปกับกรอบแนวคิดงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3. การออกแบบแบบสอบถามให้ได้คุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถาม ด้วยวิธี IOC : Index of item objective congruence จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ดำเนินการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เกณฑ์การพิจารณา คือ ค่า IOC

4. ผลการทดสอบของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.982 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า ชุดข้อมูลแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

การนำแบบสอบถามที่ได้จากการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) กับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อจะได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ค่าสถิติ ซึ่งจะได้ความเชื่อมั่นจากการคำนวณมากกว่า 0.7 ผู้วิจัยจึงพิจารณาโดยการเปลี่ยนแปลงในคำถาม หรือตัดออกไป โดยมีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา และลูกจ้างชั่วคราว ที่ได้จากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 186 คน ดังนี้

1. ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ (frequency) แทนค่าด้วย n และค่าร้อยละ (Percentage) แทนค่าด้วย % ในส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4
2. การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) แทนค่าด้วย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทนค่าด้วย S.D.
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.00 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.60 มีประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 61.80 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=.558) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, SD = .580) รองลงมาด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .589) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .600) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .660) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= .637) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= .673) และน้อยที่สุดคือ ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .715)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .509) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, SD = .551) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .528) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .558) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .696) และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .677)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .478) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, SD = .551) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .545) ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 4.6$, S.D. = .557) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .562)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยภายในองค์กร อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 54.3 (Adj R² = .543) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรต้น ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้ดังนี้

$$Y = 1.561 + 0.188(X3 \text{ ด้านระบบการปฏิบัติงาน}) + 0.396 (X6 \text{ ด้านทักษะ})$$

$$R^2 = .561 , \text{Adj } R^2 = .543$$

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรต้น ปัจจัยแรงจูงใจ อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 73.5 ($\text{Adj } R^2 = .735$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรต้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ได้ดังนี้

$$Y = 0.810 + 0.304(X1 \text{ ด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + 0.256(X3 \text{ ด้านลักษณะงาน}) + 0.165(X4 \text{ ด้านความรับผิดชอบในงาน}) + 0.180(X5 \text{ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ})$$

$$R^2 = .743 , \text{Adj } R^2 = .735$$

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและรายได้ ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไมจันทร์ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยกร สิทธิวงษ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านระบบการปฏิบัติงานและด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชำเลียง ศรีวิไล, ภูมิ ชันระหัดถ์ และธนิศร ยืนยง (2565) ได้ศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กร สมรรถนะหลักของบุคลากรและประสิทธิผลของเทศบาล ในจังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรของเทศบาลในจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านรูปแบบ ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้าง

3. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนคร อมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กร สอดคล้องกับ ณัฐชานันท์ สุจริตนเรศเรษฐ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ แต่ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ในหัวข้อการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้และเกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยงานจึงควรมีการวางแผนการจัดทำงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปตามไตรมาส และมีระบบการติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาปรับปรุงและ พัฒนาระบบการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่าง คุ่มค่า และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าหน่วยงานมีการกำหนดด้านกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการ ปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารงาน บุคลากร ทักษะและค่านิยมร่วมของคนในองค์กรส่งผลให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ด้านรูปแบบการบริหาร มีค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็นน้อยที่สุด หน่วยงานจึงควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการคิด วางแผนและตัดสินใจ ร่วมกัน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ระบบ Enterprise Resource Planning (ERP) มีการรวบรวมข้อมูลบันทึกไว้ใน Database หลัก เพื่อให้ฝ่ายบริหารหรือบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลที่ต้องการออกมาใช้ประโยชน์และแก้ไข ปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ ทำให้แต่ละหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร แต่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด หน่วยงานจึงควรมีการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติบุคลากร มีการให้รางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้ทำประโยชน์และชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองและในงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากการยกย่องชมเชยที่ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ทราบข้อมูลในภาพรวมถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย จึงควรเพิ่มการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการ และควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรมากที่สุดเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยกร สิทธิวงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา ศาลแขวงนครสวรรค์. สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม, วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม.
- ชำเลื่อง ศรีวิไล, ภูมิร ชันชะหัตถ์ และ ธนิศร ยืนยง. (2565). ปัจจัยภายในองค์กรและสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาล ในจังหวัดลพบุรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 16(8), 512 – 528.
- ณัฐชานันท์ สุจริตนรเศรษฐ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธเนศ ยุคันตวิณิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เศรษฐกิจใหม่, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(1), 48-67.
- นุชนาท ทับครุฑ. (2566). *การจัดการองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2565). การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2566). รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2565, นครศรีธรรมราช: กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อทิติ เฟงพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, 607-610.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business horizons*, 23(3), 14-26.