



รายงานการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

THE EFFICIENCY OF PERSONNEL'S PERFORMANCE OF MAHAMAKUT
BUDDHIST UNIVERSITY, SIRINDHORN RAJAVIDYALAYA CAMPUS

พระสมชัย กิตติภาโณ
พระครูสิริธรรมนิเทศ
วิญญู กินะเสน

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



รายงานการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

THE EFFICIENCY OF PERSONNEL'S PERFORMANCE OF MAHAMAKUT
BUDDHIST UNIVERSITY, SIRINDHORN RAJAVIDYALAYA CAMPUS

พระสมชัย กิตติธนาโณ
พระครูสิทธิธรรมนิเทศ
วิญญู กิณะเสน

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 44 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลดต่ำ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านถูกต้องในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มากที่สุดคือ บางหน่วยงานในองค์กรขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพ รองลงมาคือ บุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานด้านเทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น บุคลากรต้องเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้บรรลุภาระงานที่รับผิดชอบและทันเหตุการณ์ในปัจจุบันกับการเปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่น บางอย่างอาจจะล่าช้าไปบ้าง ดังนั้น บุคลากรควรมีการวางแผนแต่ละหน่วยงานในการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปสะดวกและรวดเร็ว

คำสำคัญ : 1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. การปฏิบัติงานของบุคลากร

3 . วิ ท ย า เ ข ต สิริ น ธร ร า ช วิ ท ย า ลั ย

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the efficiency of personnel's performance of Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Rajavidyalaya Campus; 2) to compare the performance of personnel of Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Rajavidyalaya Campus, classified by sex, age, educational level and work experience; and 3) to study suggestions on problems and solutions for personnel efficiency of Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Rajavidyalaya Campus. The population sample used in this research study was personnel of Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Rajavidyalaya Campus, Sampran District, Nakhon Pathom Province, 44 persons in number. The research instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage (%), mean, (\bar{x}), standard deviation (S.D.), One-Way ANOVA.

The research found that:

1. Personnel of Mahamakut Buddhist University Sirindhorn Rajavidyalaya Campus had the efficiency of work, including all 4 aspects, at the highest level, with an average of 4.27. When considering each aspect sorted by average from highest to lowest, it was found that the aspect with the highest mean was the speed of operation. It was at the highest level with an average of 4.43, followed by operational accuracy, at the highest level with a mean of 4.29, and the lowest side was nature of work, at a high level with an average of 4.17.

2. The hypothesis testing results revealed that the personnel of different gender, education level and work experiences, had efficiency in operation, in overall, with no difference. The personnel of different ages had different efficiency in operation in overall, but when separated into detail it was found that the personnel of different gender, education level and work experiences, had efficiency in work performance, nature of work, speed of work, the accuracy side in the operation and success on time in operation, with no difference.

3. Personnel of Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Rajavidyalaya Campus, had suggested about problems and solutions to problems with efficiency of work, in overall, indicating that some units in the organization lacked equipment to work with quality. Therefore, the organization should support the equipment in the work of personnel in each unit to be sufficient, appropriate and of good quality, followed by personnel having to adapt to work in technology to keep up with the current changes. Therefore, personnel had to learn technology and apply them to

achieve their responsibilities and keep up with the current situation and changes, and the least was coordination to other departments, so personnel should have the plan for each unit to coordinate, to make and run work faster and more convenient.

Keywords : 1. Efficiency Performance 2. Personnel's Performance

3. Sirindhorn Rajavidyalaya Campus

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” เป็นงานวิจัยที่ส่งเสริมพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขอบพระคุณ พระมหามหาวินทร์ ปรีสุตโตโม, ผศ.ดร. และเจริญพร ศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินณะราศรี อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่สถาบันวิจัยญาณสังวร ได้เมตตาตามอบงานวิจัยฉบับนี้ให้ท่านได้ตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัยฉบับนี้

ขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สถาบันวิจัยญาณสังวร ที่สนับสนุนทุนงบประมาณการทำวิจัยส่งเสริมพัฒนางานสนับสนุนวิชาการในครั้งนี้ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุก ๆ ท่าน ที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ พระมงคลธรรมวิธาน, ผศ.ดร. รองอธิการบดี วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ได้เมตตาอนุเคราะห์ ให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอบคุณ พระครูอรุณจรรย์านวัตร, ดร. หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา เจริญพร ดร.กรรณา มธูลาภรังสรรค์ และนายจักรี บางประเสริฐ อาจารย์ประจำหลักสูตรทั้งสองท่าน ได้เมตตาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คุณความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาแด่พระคุณอุปัชฌาย์ อาจารย์ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่ให้แสงสว่างแนวทางแห่งปัญญาที่นำไปสู่ความสำเร็จดังที่ปรารถนาทุกประการ

พระสมชาย กิตติธนาโณ
หัวหน้าโครงการวิจัย และคณะ
9 มิถุนายน 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	๗
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5
2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5
2.2 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8
2.2.1 ความหมายทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8
2.3 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11
2.3.1 ความหมายของแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11
2.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	14
2.3.3 ลักษณะของบุคคลที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15
2.3.4 เทคนิคการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	17
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	22
2.4.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	22
2.4.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย	23
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	25
2.5.1 ความหมายของแรงจูงใจ	25
2.5.2 ประเภทของแรงจูงใจ	26
2.5.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ	28

2.6 การบริหารและการจัดการ	31
2.6.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการ	31
2.6.2 ขบวนการของการบริหารและการจัดการ	31
2.6.3 การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	32
2.6.4 แนวคิดและความหมายของการพัฒนาบุคลากร	32
2.6.5 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	33
2.6.6 วิธีการพัฒนาบุคลากรในการทำงาน	33
2.7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	35
2.7.1 ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	35
2.7.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	36
2.7.3 ตัวชี้วัดผลงาน	37
2.8. สภาพพื้นที่ทำวิจัย	38
2.8.1 ประวัติและความเป็นมาวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	38
2.8.2 สัญลักษณ์ สี และต้นไม้ประจำวิทยาเขต	41
2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.10 สรุปกรอบแนวคิดวิจัย	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	49
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.5 การวัดค่าตัวแปร	50
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	57
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	62
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย	82

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผลการวิจัย	85
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	88
5.3 ข้อเสนอแนะ	98
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	98
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)	107
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลรวบรวมเพื่อการวิจัย	112
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	114
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	119
ประวัตินักวิจัย	121

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ	54
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามอายุ	55
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา	55
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	56
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน	57
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน	58
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	59
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	60
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	61

ตารางที่ 4.49	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	81
ตารางที่ 4.50	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยภาพรวม	82

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดวิจัย	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี (สุธินี ฤกษ์ขำ 2558, หน้า 57) การปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนที่ดี การวางแผนที่ดีเกิดขึ้นจากความคิดที่รอบคอบ คิดจากมุมมองที่หลากหลาย การวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นได้หลากหลายทางเลือกโดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกและยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นการวางแผนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวางแผนเป็นกลไกของการดำเนินการอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือการวางแผนเป็นการกำหนดวิธีการทำงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล 2551, หน้า 165)

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรแต่ละองค์กร เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ปัจจัยที่มีความสำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นหมายถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรที่มั่นคง แต่ถ้าองค์กรนั้นไม่มีบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรลดน้อยลงเพราะพฤติกรรมที่แสดงออกมาหลากหลายรูปแบบ สาเหตุมาจากความต้องการของจิตใจ ดังนั้นแรงจูงใจบุคลากร เป็นการทำให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ และเลือกมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544, หน้า 44) การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชน ก็มีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงแนวคิดว่าในช่วง 5 ปีต่อจากนี้ไปจึงเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ต้องเร่งปฏิบัติรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม การพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายอนาคตในปี 2579 ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาคุณภาพบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี 2560, หน้า 131)

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นความสำคัญต่อองค์กร ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น และยังช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลงในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ความสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทันตามยุคสมัย หัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรประกอบไปด้วยคือ ประการที่หนึ่ง มีความรู้ เป็นการเรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ ประการที่สอง มีความเข้าใจ ต้องทำความเข้าใจวิเคราะห์ให้เห็นทัศนคติที่หลากหลาย และประการที่สาม มีทักษะความชำนาญ มีโอกาสที่จะความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ และประการที่สี่ มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี 2559, หน้า 13)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรของมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ชัดเจน แม่นยำ ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คุ่มค่ากับค่าตอบแทน มีความสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ใช้ความพยายาม ความสามารถความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มาก มีความถูกต้องและการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและหน่วยงานต่อไป

ลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ โดยมีข้อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามกระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเงื่อนไขที่แสดงถึงการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ในงานที่รับผิดชอบในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ถูกต้อง แม่นยำ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรหรือหน่วยงาน

ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีความเหมาะสม เพื่อให้ถูกต้องตามขั้นตอน และบรรลุตามเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานจะให้ผลงานออกมามี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตรงต่อเวลาและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรหรือหน่วยงาน

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ อาจารย์ประจำ อาจารย์ประจำหลักสูตร ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เป็นมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐบาล ที่เปิดโอกาสทางการศึกษา ให้กับนักศึกษาที่เป็นบรรพชิต และฆราวาสบุคคลทั่วไป

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) ชาย และ 2) หญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) อายุ 30 ปีลงมา, 2) อายุ 31 - 40 ปี, 3) อายุ 41 - 50 ปี และ 4) อายุ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงคือ 1) ระดับปริญญาตรี, 2) ระดับปริญญาโท, และ 3) ระดับปริญญาเอก

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ 1) 10 ปีลงมา, 2) 11 - 20 ปี และ 3) 21 ปี ขึ้นไป

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 44 รูป/คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งอยู่เลขที่ 26 หมู่ที่ 7 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

1.6.2 ทำให้ทราบผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.6.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

1.6.4 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรวิทยาลัย” นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษา ตามลำดับดังนี้

- 2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวความคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.6 การบริหารและการจัดการ
- 2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.8 สภาพพื้นที่ทำวิจัย
- 2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

พิชัย เสงี่ยมจิต (2542, หน้า 96) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการให้เกิดการจัดการทรัพยากรที่สิ้นเปลืองให้น้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผลหรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

ติน ปรัชญพฤทธิ (2543, หน้า 77) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ทำให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน คทาฐ พรหมายน, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำประกันถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการ เงินที่ มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2542, หน้า 210) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, หน้า 10) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์ากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายใน เพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย

กรชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด ประสิทธิภาพจะแสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนของทรัพยากรที่ต่ำที่สุด ถ้าองค์การใช้ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากปัจจัยนำเข้าจำนวนเดิม แสดงว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากผู้จัดการจะหาทรัพยากรที่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน และอุปกรณ์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น จึงต้องใช้ต้นทุนทรัพยากรต่ำสุด จะเห็นว่าประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับการทำให้ถูกต้องก็คือความไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร

จิตินันท์ สุวรรณศิริ (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การดำเนินงานนั้นได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุนหรือไม่ และมีแนวทางที่ดีกว่า ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด อีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายแล้ว ว่ามีวิธีการผลิตใดเสียต้นทุนต่ำกว่าหรือประหยัดกว่า

อักรินทร์ พวงเสวต (2551, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นให้มีการสร้างสรรค์ มีความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมใช้ในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาและมีความใส่ใจในคุณภาพของงานที่ทำ

อนันท์ งานสะอาด (2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงาน ที่มีลักษณะดังนี้ 1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time) 2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) 3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดีและมีผลผลิต (Output) ที่ดี ดังนั้น การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนน้อย แต่ผลลัพธ์ที่ได้มีมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

อภิรักษ์ จันตะนี (2552, หน้า 10) ได้อธิบายถึง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงานโดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่น ความสามารถ ความถูกต้อง และความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

กันตยา เพิ่มผล (2553, หน้า 94 – 95) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้ามาสู่การทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้น ก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

สถิต คำลาเลี้ยง (2554, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิต หรือผลงานที่ทำได้เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นการวัดปัจจัยนำเข้าโดยพิจารณาความรวดเร็วของการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดถูกต้องและไม่สิ้นเปลืองใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่เหมาะสมโดยบุคลากรหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2554, หน้า 60) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การทำงานให้สำเร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานอย่างรวดเร็ว และได้งานที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการ

ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554, หน้า 114) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าการทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึงการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ธงชัย สันติวงษ์ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สิริวดี ชูเชิด (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความสามารถ และทักษะในการกระทำของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง การผลิตหรือการให้บริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ใช้ความพยายามความสามารถความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มาก มีความถูกต้องและการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทรัพยากรที่อยู่เกิดประโยชน์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

2.2 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความแน่นอน มีกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผล ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

แคทซ์ และคายน (Katz & Kahn> 1978, pp. 232 – 240) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (open system) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขากล่าวว่าประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิต ที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรม ประสบการณ์ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

ดับริน (Dubrin อ้างถึงใน ดิน พรชพฤทธิ์, 2543 หน้า 28) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงชันั้น ผู้ปฏิบัติงานควรมีทักษะและเทคนิค ดังต่อไปนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
2. การจัดลำดับความสำคัญก่อน – หลังของการปฏิบัติงาน
3. การเน้นภารกิจที่ให้ผลผลิตสูง
4. การจัดการภารกิจที่จะให้ผลผลิตต่ำลงหรือหมดสิ้นไป
5. การจัดเวลาสำหรับแต่ละภารกิจเอาไว้
6. การเผื่อเวลาเอาไว้สำหรับภารกิจที่อาจจะกินเวลานาน
7. การปฏิบัติภารกิจที่คล้ายคลึงกันในช่วงเวลาเดียวกัน
8. การปฏิบัติภารกิจแต่ละประเภทต่อหนึ่งครั้ง
9. การขจัดปัญหาความกังวลเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้หมดไป
10. การมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน หากเห็นว่าผู้นั้นมีความเหมาะสม
11. การปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่สามารถทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
12. การใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยจัดรายการการทำงาน
13. การแบ่งชอยงานออกเป็นส่วน ๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติ
14. การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์สูงสุด
15. การกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานเอาไว้
16. การหยุดปฏิบัติงานเมื่อเห็นว่าจะก่อให้เกิดผลผลิตต่ำ

มิลเล็ท (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก -

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker & Neuhauser อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกดังแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

มากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และ ซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานมองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมาก กว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง เบ็คเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานของ องค์กร ได้ (visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กร สามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์ 2550, หน้า 7) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ ได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ –

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่องเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ –

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การควบคุมการบังคับบัญชา
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
5. ค่าตอบแทน
6. สถานภาพ
7. ความปลอดภัย

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน ดิเรก อัสถิ, 2555, หน้า 10) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้จึงหมายถึงผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กรของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ –

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953 อ้างถึงใน พฤติสิทธิ์ อุทุม 2559, หน้า 12) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อคือ –

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ที่กล่าวมาสรุปได้ว่าทฤษฎีที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือการนำผลของการปฏิบัติงานที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 แนวความคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1. ความหมายของแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิจัยและนักวิชาการหลาย ๆ ได้ให้ความหมายของแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลายประการดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 198) นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น และมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาและสรุป เป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

ธานินทร์ สุทธิบุญขร (2543, หน้า 10) ได้เสนอแนวคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐโดยศึกษาการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (outcome) โดยมีการประเมินผล และวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546, หน้า 13) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ฮาร์ริงตัน (Harrington) ซึ่งกำหนดหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. ค่าปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการบันทึกไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548, หน้า 19) ได้กล่าวถึงแนวคิดของแฮมเมอร์ และแชมพี ที่ได้เสนอปัจจัย 8 ประการที่มีอิทธิต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้คือ -

1. หลักการขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน
3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่
4. เน้นกระบวนการ
5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
7. สายการบังคับบัญชาขององค์กรสั้นลงในรูปแบบของการจัดองค์กรแนวราบ
8. การให้ความเชื่อถือและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

สมยศ นาวิการ (2549, หน้า 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดของแม็ค คินซี (McKinsey) ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน และจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

6. ความสามารถ (Skill)

7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2555, หน้า 49) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากกล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานระดับสูงย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. สร้างความซื่อสัตย์และความสามัคคีใหม่ต่อองค์การ

3. เสริมสร้างวินัยที่ดียิ่งจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ

4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อองค์กรมากขึ้น

6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

เกศรา ศรีอุตทาการ (2557, หน้า 28) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ -

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่าแนวคิดในการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ โดยที่มีสิ่งมุ่งหวัง คือผลสำเร็จหรือการได้ซึ่งคุณภาพและปริมาณที่จะต้องออกมาดีโดยการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างประหยัดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ คือมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตที่ลงทุนไปกับผลกำไรที่ได้หรือความคุ้มค่า มิติของกระบวนการบริหาร และมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ส่วน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติของการคือผลของความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติต่าง ๆ โดยรวมความให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก ทำงานถูกต้องได้ตามมาตรฐาน มีการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานองค์กรโดยรวมมีความรักสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในปฏิบัติงานให้สูงที่สุด ย่อมส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย

2.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2540, หน้า 193) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย –

1. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าบุคลากรรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง ย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อย ในขณะที่เงินเดือนเท่ากัน

2. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม มีแสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และนั่งอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ ได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่ว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาอย่างยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 77) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ได้แก่ พฤติกรรมส่วนตัวของผู้บริหาร ประสิทธิภาพขององค์กร คุณสมบัติพิเศษเฉพาะของผู้บริหาร และความสามารถพิเศษเฉพาะตัวผู้บริหาร นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือแรงจูงใจ และความพอใจในปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบโดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

ดิเรก อัสถิ (2555, หน้า 9) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีด้วยกัน 9 ประการคือ –

1. ตัวงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

2. เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ของหน่วยงานและหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน เป็นต้น
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างวันลา วันหยุด ประจำปี
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ภาพอันดีงามต่อกัน
9. หน่วยงานและการจัดการ ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายและจิตใจ การศึกษาในด้านความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป

2.3.3 ลักษณะของบุคคลที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต 2542, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังนึกไม่ชัดว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่าประสิทธิภาพนี้ตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า “สิทธิ” ก็แปลว่า “ความสำเร็จ” ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ประสิทธิภาพ” แปลว่าความสำเร็จแล้วก็มีภาพหรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จหรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดี อะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายทั่ว ๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้ว ดังนั้น ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง แต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมได้พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 43 – 44) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร การบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนาควรมีคุณลักษณะสมบัติ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด

1.1 ความรู้ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบ การศึกษาปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับงานในองค์กร

1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้ อย่างมีมาตรฐาน

1.3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์วิจารณ์

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

1.5 ความสามารถในการศึกษาวิจัยและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.7 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ

2.1 ความสามารถทางการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่จะทำงานใน องค์กร

2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่มได้

2.4 ความสามารถในการประสานงาน

2.5 ความสามารถในการวางแผน

2.6 ความสามารถในการประเมินผล

2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

3. คุณลักษณะทางด้านจิตใจ

3.1 มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เป็นต้น

3.2 มีความรับผิดชอบ

3.3 มีความเป็นระเบียบ และมีวินัย

3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.5 รักการทำงานสนใจหาความรู้ และปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, หน้า 21 – 22) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะ ถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ส่วน ดังนี้ –

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1.1 ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของ บุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึกความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานสูง จะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังในการปฏิบัติงาน

จากที่ได้กล่าวได้มาพอสรุปได้ว่าลักษณะของบุคคลที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านความคิดด้านต่าง ๆ สามารถที่จะนำเอาความรู้เหล่านั้นนำไปประพจน์ปฏิบัติงานในองค์กรหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ทั้งด้านการวางแผน นโยบาย และมีการประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอและองค์กรต่อไป

2.3.4 เทคนิคการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สมพิศ สุขแสน (2556, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้ –

1. ความฉับไว หมายถึงการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชามเย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้สำเร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึงการผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่ลื่นไหล จนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ต้องตรวจทานงานก่อนเสนอนายเสมอ

3. ความรู้ หมายถึงการมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ “No one is too old to learn” หรือที่เรียกว่า “พวกนี้ไม่เต็มแก้ว” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนรู้ให้ “รู้จริงและรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. ประสบการณ์ หมายถึงการรอบรู้หรือรอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานาน เป็นอาจารย์ที่สอนนักเรียนมานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูง” ในการทำงาน คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่า “วิสัยทัศน์” (Vision)

วูดค็อก (Woodcock อ้างถึงใน สุวจิ หงส์เวียงจันทร์ 2558, หน้า 21 – 22) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้ –

1. ความสมดุลในบทบาท คือในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกันสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ คือบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ คือสมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง คือสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน คือการทำงานของทีมการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือการทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี คือการทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสาร คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559, หน้า 14 – 18) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้ –

1. รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้ง ตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติงานได้จริง ทั้งเป้าหมายระยะยาว เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง “เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ” ผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. รู้จักบริหารเวลา จากคำกล่าวที่ว่า “ทุกคนอาจมีทรัพยากรอื่นไม่เท่าเทียมกัน แต่ทุกคนมีทรัพยากร เวลารวันละ 24 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 168 ชั่วโมงเท่ากัน จะเกิดประโยชน์คุ้มค่าแค่ไหนขึ้นอยู่กับความรู้จักบริหารเวลาของแต่ละคน เวลาจึงเป็นเงินเป็นทอง เทคนิคการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระทำได้นี้ –

2.1 ฝึกวางนโยบายเวลา หรือกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ว่าในแต่ละวันจะทำอะไรบ้าง ซึ่งจะทำให้เราสามารถควบคุมเวลาส่วนใหญ่ได้ และเป็นการสร้างวินัยแก่ตนเอง เช่น วันเวลา ความสำคัญมาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น

2.2 ควรมีสมุดโน้ต เอาไว้บันทึกนัดสำคัญ ๆ หรือกิจกรรมที่จะต้องทำในวันหนึ่ง ๆ เพื่อเตือนความจำ ป้องกันการลืม หรือความสับสนในการทำงาน อันจะทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ อย่าคิดว่าเราเป็นคนจำแม่น ไม่จำเป็นต้องมีสมุดช่วยจำ แต่ถ้าเรามีงานมาก และมีเหตุการณ์อื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอีก ย่อมทำให้ลืมงานบางประเด็นที่ต้องทำ สมุดโน้ตจะช่วยให้เราได้มาก

2.3 จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยการวิเคราะห์ว่างานใดสำคัญ และเร่งด่วนควรดำเนินการก่อน งานใดเป็นงานไม่สำคัญ ไม่เร่งด่วน เป็นงานเล็กน้อย ควรให้ความสำคัญอันดับหลัง ยกตัวอย่างลำดับความสำคัญของงานที่ควรตัดสินใจ

1) งานสำคัญและเร่งด่วน เช่น เตรียมข้อมูลงบประมาณเข้าประชุมพรุ่งนี้ เวลา 09.00 น.

2) งานที่เร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ เช่น มีหน่วยงานภายนอกมาขอพบเพื่อเชิญคุณเป็นประธานการทอดผ้าป่าสามัคคี และผู้มาเชิญกำลังรอคำตอบ

3) งานที่สำคัญแต่ไม่เร่งด่วน เช่น การปรับปรุงสวนหย่อมของหน่วยงาน การตรวจสุขภาพประจำปีของตนเอง การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

2.4 ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน/สั่งงานและติดตามงาน เช่น การใช้โทรศัพท์ติดต่อประสานงาน การประชุมทางโทรศัพท์ หรือการใช้แฟกซ์คอมพิวเตอร์ การส่งราชการ โดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผู้บริหารจะได้ประหยัดเวลาในการบริหารงาน เพราะในโลกของความเป็นจริงผู้บริหารจะนั่งประจำที่โต๊ะทำงานน้อย แต่กิจกรรมประจำวันส่วนใหญ่จะเป็นการประชุม เยี่ยมเยียนหน่วยงาน เปิด – ปิดงาน ติดต่อประสานงานภายนอกมากกว่า

2.5 กำหนดเส้นตายของงาน เป็นการบังคับให้ตนเองต้องทำงานตามเวลาที่กำหนด เช่น วันสุดท้ายของการส่งรายงาน วันสุดท้ายของการเสนองบประมาณ เป็นต้น

2.6 จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวก เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน เช่น ใช้ เทคนิค 5 ส. เป็นต้น เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี หยิบง่าย ใช้คล่อง มองก็งามตา ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เสียเวลาในการทำงาน

2.7 หลีกเลี่ยงการผัดวันประกันพรุ่ง การเลื่อนเวลาที่จะทำบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความเคยชิน ยิ่งทำให้งานค้างค้ำเหมือน “ดินพอกหางหมู”

2.8 สร้างเวลาที่มีอยู่ทุกที่ ที่มีโอกาสให้คุ้มค่า เช่น ในขณะที่หุงข้าวก็เอาผ้าใส่เครื่องซักผ้าเตรียมอาหาร ฟังข่าวจากวิทยุ/โทรทัศน์ไปด้วย หรือขณะรอรถไฟก็อ่านหนังสือไปด้วย เป็นต้น

2.9 ไม่ใช่เวลาฟุ่มเฟือยไปกับกิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ เช่น ไม่ไปสถานที่โคจรยามค่ำคืน ไม่รับประทานอาหารแบบไม่กำหนดเวลา ไม่เดินทอดน่อง หรือสนทนาเรื่องไร้สาระ เป็นต้น

3. การเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง ในโลกปัจจุบันนี้ยังมีคนอีกจำนวนมากไม่น้อยที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หรือขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร ถูกถูกความสามารถของตนเอง คิดว่าตนเองมีปมด้อย ไม่เก่งเหมือนคนอื่น และคิดว่าตนหมดหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต โดยมีวิธีสร้างความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง ดังนี้

3.1 ฝึกมองหาข้อดีหรือข้อเด่นและความสำเร็จของตนเอง เช่น อย่างน้อยเราเป็นคนที่มีความจำดี พูดเก่ง เขียนหนังสือสวย เพื่อนฝูงรัก ครอบครัวอบอุ่น ใช้คอมพิวเตอร์เก่ง ฯลฯ จะช่วยให้เราภูมิใจตนเอง ความภูมิใจตนเองจะทำให้เราเห็นคุณค่าของตนเอง และจะมีความมั่นใจในการทำงาน งานที่ออกมา ก็จะมีประสิทธิภาพ

3.2 เสริมสร้างองค์ความรู้แก่ตนเองให้รอบด้าน หรือที่เรียกว่ามี “ภูมิปัญญา” เช่น เป็นคนอ่านมาก ฟังมาก บันทึกคำขวัญหรือคติพจน์ สติดี ตัวเลข สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน เช่น นายสมศรี สุนทรเวช เป็นผู้ที่มีข้อมูลตัวเลขมาก เวลาพูดในที่สาธารณะจึงสร้างศรัทธายอมรับจากผู้ฟังได้ดี เมื่อผู้อื่นเกิดการยอมรับ ย่อมทำให้มีความมั่นใจตนเองสูงขึ้น

3.3 หลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ เพราะจะทำให้เราขาดความมั่นใจในตนเอง เช่น หลีกเลี่ยงการตำหนิว่า ฉันทึ้เห็รกว่าเพื่อน ฉันทึ้อวนเกินไป ฉันทึ้อพอมเกินไป งานนี้ฉันทึ้อทำไม่สำเร็จแน่ ฉันทึ้อคงไม่มีความสามารถเป็นตัวแทนคณาจารย์ของสภาประจำสถาบันได้ เป็นต้น

3.4 พยายามสร้างมโนภาพในทางบวกให้กับตนเอง เช่น คิดว่าสักวันหนึ่งเราจะต้องร่ำรวย เราจะต้องพบเนื้อคู่ในไม่ช้านี้แน่นอน เราจะต้องถูกลือตเตอร์จวดีนี้แน่นอน เราจะต้องมีความสุขดีแน่นอน ถ้าเราออกกำลังกายสม่ำเสมอ

3.5 ให้ปรับปรุงรูปลักษณ์ภายนอกของตนเองเสียใหม่ เช่น เปลี่ยนทรงผม เปลี่ยนสไตล์เสื้อผ้า ลดน้ำหนัก (ถ้าเป็นคนอ้วน) การดูแลผิวพรรณ ปรับปรุงการพูด กิริยาท่าทางเสียใหม่ จะทำให้เราเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

3.6 จงกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าประเมินตนเองว่าตนบกพร่องในเรื่องใด เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องไม่ก้าวร้าวผู้อื่นด้วย

3.7 จงหาชัยชนะสัก 2 – 3 อย่างให้ตนเอง เพื่อจะได้พบการทำท่ายที่ใหญ่กว่า เช่น มีโอกาสลงแข่งขันกีฬาที่ชอบและชนะ ได้รับรางวัลประกวดคำขวัญ ประกวดเรียงความ เขียนบทความ หรือได้รับการยกย่องเป็นครูดีเด่น เป็นต้น

4. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม หรือสร้างการทำงานเป็นทีมให้เข้มแข็ง เพราะทีมงานเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงานได้ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน มีความรักใคร่ในทีมงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างจริงจังจริงจังใจ ขจัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทีมงานแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันในทีมงานอย่างยุติธรรม มีการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างกัน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน การมีทีมงานที่ดี เปรียบเสมือน “วงดนตรีที่มีการประสานเสียงกันเป็นอย่างดี เพลงย่อมมีความไพเราะ”

5. ต้องมีคุณธรรมในการทำงานคุณธรรมที่สำคัญที่เราสามารถยึดเป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือหลักธรรมะที่เรียกว่า “อิทธิบาท 4” ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ฉันทะ หมายถึง ต้องมีความพอใจและรักใคร่ในงานที่ทำอย่างจริงจัง 2) วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จิตตะ หมายถึง การมีใจจ่อจ่อต่องานที่ทำ มีสมาธิ ไม่วอกแวกทำงานผิดพลาดน้อย และ 4) วิมังสา หมายถึง การทบทวนตรวจสอบงานที่ทำอยู่เสมอ ถ้าเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย หรือผิดพลาดต้องปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนจะต้องไม่ปฏิบัติหรือประพฤตินิสัยที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หรือเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

6. ฝึกเป็นคนที่ชอบกระทำหรือลงมือปฏิบัติมากกว่าพูด ที่เรียกว่า “อย่าเป็นคนประเภทชอบพูดมากกว่าทำ” เพราะมีสุภาษิตกล่าวไว้ว่า “คนที่พูดเก่งที่สุด มักเป็นคนที่ทำน้อยที่สุด” เนื่องจากพูดง่ายกว่าการกระทำ ดังนั้น ถ้าองค์กรมีแต่พวกชอบพูด และบางครั้งก็ชอบพูดไม่สร้างสรรค์ ก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

7. รู้จักกระตุ้นเตือนตัวเอง หรือสร้างแรงจูงใจ ภายในให้อยากทำงานตลอดเวลา โดยมีต้องให้ใครบังคับ มีศรัทธาในงานและองค์กรที่ทำงานอยู่ให้คิดอยู่เสมอว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของเรา

8. ปรับทัศนคติ และค่านิยมที่ไม่เหมาะสมเสียใหม่ เช่น การทำงานเป็นเล่น การประจบสอพลอ การมีเส้นสายหรือระบบพรรคพวก การเกรงใจโดยไร้เหตุผล ตลอดจนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขี้เกียจ ขี้โกง ขี้ฉ้อ ขี้ฉ้อฉล ขี้ประจบ ฯลฯ

9. สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมนุษยสัมพันธ์ คือการใช้ศิลปะในการสร้างมิตรไมตรีต่อกัน เช่น รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ให้อภัยกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยปกติคนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่จะผูกมิตรไมตรีแก่กัน ดังนั้น เราต้องเริ่มต้นที่ตัวเรา จาก การสนทนาหรือทักทายกับผู้อื่นก่อน ฝึกเป็นคนที่ยิ้มแย้มหรือ “ให้” มากกว่า “รับ” รู้จัก “ให้อภัย” และ “รู้จักลืม” ความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นเสมือนโซ่ทองคล้องใจซึ่งกันและกัน และจะช่วยเหลือกันให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่มุ่งหมายไว้

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่าเทคนิคในการปฏิบัติงาน ต้องฉับไว รวดเร็ว ใช้เวลาได้น้อยที่สุด รู้จักตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้ง ตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติงานได้จริง ทั้งเป้าหมายระยะยาว เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมายระยะสั้น และมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ มีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มีประสบการณ์ และมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.4.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need)

มาสโลว์ เอช. อับราฮัม (Maslow H. Abraham) (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ 2550, หน้า 76) ระบุว่าความต้องการจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการจะแบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ กัน มาสโลว์ ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของคนไว้ดังนี้

1. คนมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการอย่างอื่นต่อไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความต้องการในขั้นสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

การจัดลำดับขั้นความต้องการของคนนั้นมี 5 ขั้น ตามลำดับดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดของการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ถ้าหากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนอง ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การพักผ่อน ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safe and security need) เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิต ในหน้าที่การงาน เช่น การมีงานทำและมีรายได้สม่ำเสมอมีสวัสดิการ ส่วนความต้องการความปลอดภัยนั้น เป็นความต้องการที่ปราศจากการประสออุบัติเหตุ การเจ็บป่วย โดยเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่โดยมั่นคง สะดวกสบาย

3) ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Social and love need) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการใน 2 ขั้นต้นจนเป็นที่น่าพอใจแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการด้านนี้ คือ ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ เป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของบุคคลหรือสังคมนั้น ๆ

4) ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem need) เป็นความต้องการ การได้รับความนับถืออยากมีชื่อเสียงทำให้เกิดความภูมิใจในตัวเองการได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่ารวมทั้งต้องการที่จะมีฐานะโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นเคารพยกย่อง ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization need) เป็นความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่คิดว่าสามารถที่จะเป็นหรือทำได้ เช่น ความปรารถนาที่จะเป็นเจ้าของกิจการที่มีชื่อเสียง เป็นพนักงานตัวอย่าง ฯลฯ เป็นความต้องการที่จะให้ตนได้รับความสำเร็จ และสมหวังในสิ่งที่ตนคิดหรือต้องการทุกอย่าง

สรุปได้ว่า ความต้องการจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่สุดของการดำรงชีวิต เป็นความต้องการความมั่นคงใน

ชีวิต ในหน้าที่การงาน ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และเป็นความปรารถนาที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่คิดว่าสามารถที่จะเป็นหรือทำได้

2.4.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2543, หน้า 76) ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย (two - factor theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย (Motivator hygiene theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน โดยเชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจในงานกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานไม่เหมือนกัน ทฤษฎีนี้สรุปการวิจัยโดย Herzberg และคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 11 แห่ง ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เมื่อถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์เฮิร์ซเบิร์ก และคณะได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าวเฮิร์ซเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (motivation factors) และ “ปัจจัยค้ำจุน” (maintenance factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (self actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

1.1) ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้จากคำตอบจากการสัมภาษณ์ของเฮิร์ซเบิร์กและคณะพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เพราะภาวะแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ความ

ยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านี้มีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (hygiene factors) ซึ่งเปรียบเทียบกับเสมือนหลักการในทางการแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรคเป็นเพียงป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย น้ำบริสุทธิ์ การควบคุม อากาศเป็นพิษ ซึ่งมีใช่เป็นการรักษาโรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมามากขึ้น ฉะนั้น “ปัจจัยค้ำจุน” (maintenance factors) จึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (motivation factors) มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ ประกอบ คือ

2.1) เงินเดือน (salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (interpersonal relation subordinates) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4) ฐานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relation superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7) การปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8) นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9) สภาพการทำงาน (work condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคล

2.11) ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์นั้นมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นที่ 1 แล้วก็ยังมีความต้องการในขั้นที่ 2 ต่อไปอีก โดยการตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ หากสามารถตอบสนองได้ตรงกับความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจในที่สุด

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.5.1. ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิจัยหลาย ๆ ท่านให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายประการดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528, หน้า 227) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น หรือล่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นด้วยสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง แรงจูงใจประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ

1) แรงจูงใจ (motive) ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ทศนคติ ลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกาย

2) สิ่งจูงใจ หรือ เครื่องล่อ (incentive) ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกร่างกายซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม การจูงใจจะมีพลังมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนสำคัญทั้งสองส่วนนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 240) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจ (Motivation) มีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงจูงใจ (Motive) เหตุนี้การจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสำเร็จโดยสิ่งเร้า หรือ แรงจูงใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจ อาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุแห่งการจูงใจ คือความต้องการ”

เปรมจิต ศิริสานต์ (2542, หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่า “คนทุกคนมีแรงขับ (Driver) ความอยาก (Desires) ความต้องการ (Need) ความสนใจ (Interests) สิ่งเหล่านั้นเป็นตัวผลักดัน หรือ แรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเรียนรู้ หรือเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นตัวกำหนดอัตราและปริมาณของการเรียนรู้ แรงจูงใจยิ่งสูงเพียงใดการเรียนรู้ก็ยิ่งเกิดในระดับสูงเพียงนั้น คนเรามีกิจกรรมไม่อยู่นิ่งตลอดเวลา ก็เพราะแรงจูงใจนั่นเอง”

ส่วน “คำว่าแรงจูงใจ (Motive) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า movere มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า To move หมายถึง สิ่งที่น่าดึงดูด หรือชักนำ ให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ ซึ่งการจูงใจ (Motivation) เป็นศัพท์ทั่ว ๆ ไปที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับคำว่า แรงขับ ความอยาก ความต้องการ แต่มีความแตกต่างกัน แรงขับ หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ส่วนแรงจูงใจ หมายถึง ความสนใจ ทศนคติและเป้าหมาย สำหรับความอยากและความต้องการ จัดเป็นแรงจูงใจ เช่น ความหิว ความกระหาย หมายถึง ความสนใจ ทศนคติและความตั้งใจเป้าหมาย สำหรับความอยากและความต้องการ จัดเป็นแรงจูงใจเช่นกัน ความอยากเป็นความต้องการที่มีความรุนแรงน้อยกว่า สามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือระงับไม่ให้เกิดพฤติกรรมได้ ส่วนความต้องการเป็นแรงจูงใจที่ต้องลงมือกระทำเพื่อสนองความต้องการ ให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แรงจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ”

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 12) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงาน คือการพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้เล็งเห็นทางที่จะได้รับประโยชน์และมีผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

นันทา ศรีสังทรัพย์ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า “แรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย เช่น จูงใจให้ทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดเพื่อสร้างฐานะและความมั่นคงให้แก่ครอบครัว จูงใจให้พากเพียรในการเรียนเพื่อให้ได้รับคะแนนสูง ๆ และเกิดความภาคภูมิใจ”

เฮฟแมน (Haveman) (อ้างถึงในยงยุทธ เกษสาคร, 2546, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของคำว่า “แรงจูงใจ หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น เกิดจากความต้องการ (Need) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่ผลักดันให้คนพยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย การจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ”

อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 185) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง “สภาพที่อินทรีย์เกิดความต้องการ หรืออยู่ในภาวะของสมดุลก็จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมาเพื่อทดแทนภาวะการขาด หรือทำให้อินทรีย์อยู่ในภาวะสมดุล แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นในการเรียนรู้และเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและความเข้มของพฤติกรรมให้เกิดขึ้น”

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่ควบคุมพฤติกรรมของคนให้กระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใด ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความต้องการ ความสนใจ เป็นพลังที่ผลักดันให้บรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการเรียนรู้ หรือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ แรงจูงใจยิ่งสูงมากเพียงใด การเรียนรู้ก็ยิ่งเกิดในระดับที่สูงขึ้น

2.5.2. ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายคนได้ แสดงทัศนะในการแบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

เชียรศรี วิวิธสิริ (2527, หน้า 27) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามเหตุผลเบื้องต้นหลังการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตัวบุคคล เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่า แรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่าเช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

เมอร์เรย์ (Murray) (อ้างถึงในพระมหาธีระพงษ์ มีโรสง 2541, หน้า 56) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเบื้องต้น เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการปลดปล่อยทางเพศ ความต้องการหลบหลีกภัยอันตราย เป็นต้น

2. แรงจูงใจประเภทที่เกิดขึ้นภายหลัง จากการเรียนรู้ประสบการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการหลบหลีกภัยอันตราย เป็นต้น

โรเบิร์ต ไวท์ (Robert White) (อ้างถึงในพระมหาธีรราชพงษ์ มีโรสง 2541, หน้า 57) ได้ให้แนวคิดที่ว่า “คนเรามีแรงขับโดยกำเนิดอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า แรงขับในด้าน “ผลสัมฤทธิ์” (Effectance) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม แรงขับในด้านผลสัมฤทธิ์จะเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด และเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ การที่คนเราต่อสู้ บากบั่น ก็เพื่อผลสำเร็จนานาประการในชีวิต มิใช่เพียงการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้น เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศเท่านั้น และถือว่าในโลกแห่งความเจริญนี้ แรงจูงใจปฐมภูมิ เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ หาได้สำคัญเท่าแรงจูงใจทุติยภูมิ เช่น ความต้องการผลสัมฤทธิ์ไม่ และ แรงจูงใจทุติยภูมินี้เองที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมมากมายในชีวิตมนุษย์ ทำให้คนเรากระตือรือร้นแสดงความสามารถ คิดค้น ควบคุม สิ่งแวดล้อม สร้างผลผลิตและจัดการหาหนทางไปสู่ความสำเร็จได้”

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 230) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ แรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อดทน ทำงานมีแผน ตั้งระดับความหวังไว้สูงและพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีลักษณะการทำงานที่ไม่มีเป้าหมาย หรือตั้งเป้าหมายง่าย ๆ เพราะกลัวความล้มเหลวในการทำงาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม สังคมจะสงบสุขและน่าอยู่ ก็ต่อเมื่อบุคคลในสังคมมีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) เมื่อคนเรามีความไม่พอใจ ถูกขัดใจ ย่อมมีการแสดงออกถึงความรู้สึกนั้น อาจมีการก้าวร้าวด้วยวาจา เช่น ดุด่า หรือก้าวร้าวด้วยการกระทำ เช่น การทำร้ายข้าวของ ทำร้ายร่างกาย ความก้าวร้าวเกิดจากความต้องการผ่อนคลายความตึงเครียดของตน

4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ความต้องการอำนาจทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ต้องการจะมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพราะจะทำให้เขาพอใจถ้ารู้สึกว่าตนมีความสามารถที่จะเอาชนะและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมได้

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพิง (Dependency Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการความช่วยเหลือ การสนับสนุน คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการทำงาน

พล เหลืองรังษี (2546, หน้า 10) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย การพักผ่อน การขับถ่าย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลัง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ นักจิตวิทยาบางคนแบ่งความต้องการทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ ความต้องการเข้าร่วมพวก เช่น ต้องการความรักเอาใจใส่จากพ่อแม่ ต้องการยกย่องนับถือจากคนในสังคม ต้องการให้ผู้คนรับเป็นสมัครพรรคพวก เป็นต้น ความต้องการทางสังคมอีกประการหนึ่ง คือ ความต้องการเกี่ยวกับฐานะ ได้แก่ ความต้องการมีอำนาจ ความเด่น ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

3. แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Motivation) แรงจูงใจประเภทนี้ หมายถึง แรงจูงใจที่พัฒนาขึ้นในตัวคน ซึ่งแตกต่างกันไปไม่เหมือนกัน แรงจูงใจส่วนบุคคลมีรากฐานจากความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่ความรุนแรงจะมากน้อยต่างกัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมของต่าง ๆ เป็นต้น

บราวน์ (Brown, 1980, p. 112) อ้างถึงในพล เหลืองรังษี 2546, หน้า 10 – 11) ได้แบ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นมาจากความต้องการของบุคคล 6 ประการ คือ

1. ความต้องการใฝ่รู้
2. ความต้องการเปลี่ยนแปลง
3. ความต้องการเคลื่อนไหว
4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม
5. ความต้องการความรู้
6. ความต้องการชื่อเสียง

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ แบ่ง ออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ 3 ประเภท ดังนี้ 1) แรงจูงใจทางร่างกาย คือ ความต้องการทางด้านชีวิตของร่างกายต่าง ๆ 2) แรงจูงใจทางด้านสังคม คือ ความต้องการด้านจิตใจ 3) แรงจูงใจด้านจิตวิทยา คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 3 ประเภทนี้ อาจได้รับผลจากทั้งการกระตุ้นจากภายใน และภายนอก ที่นำไปสู่การปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

2.5.3. ความสำคัญของแรงจูงใจ

วินิจ เกตุขำ (2535, หน้า 120) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพ ความคิดและสติปัญญาให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อตัวแปรย่อยขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบ จึงทำให้แรงจูงใจเป็นตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพที่จะผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ”

วีระ สุธัญยพันธ์ (2538, หน้า 28) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร หรือการทำงาน เพราะการทำงานขององค์กร หรือการบริหารงานที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ก็โดยที่คนในองค์กรนั้นมีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น ในการสร้างแรงจูงใจของการทำงานต้องมีขึ้นและเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความอำนาจ หรืออิทธิพลต่อจิตใจคน ทำให้คนปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดได้ สิ่งที่มีความอำนาจ หรืออิทธิพลดังกล่าวเป็นต้นเหตุ และถือว่าเป็นแรงจูงใจ การทำงานนั้นประสิทธิภาพจะดี ไม่ได้อยู่ที่แสงสว่าง ค่าจ้างตอบแทนระยะเวลาพักผ่อน สวัสดิการ หรือสภาพที่ทำงานที่ใหม่สวยสะอาดแต่อย่างใด หากอยู่ที่จิตใจ ความเข้าใจกันระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การมีน้ำใจไมตรี รู้จักเอื้ออารีต่อกัน รู้จักเคารพในศักดิ์ศรี เห็นความสำคัญ เป็นสิ่งสำคัญเพราะเรื่องเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจให้เกิด

การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน การทำงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น หัวหน้างานจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ดีและเอาใจใส่ทุก ๆ คนด้วยดี การเอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบ การเอาใจใส่ถึงโอกาสความก้าวหน้าของเขาเหล่านี้ นักจิตวิทยาเชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญหรือแรงจูงใจในการทำงาน

ประชา อ่อนรักษา (2542, หน้า 8) ได้สรุปแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดการที่จะกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสิ่งใด และทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจทำให้บุคคล หรือผู้เรียนสามารถนำไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่พวกเขาคาดหวังไว้”

พล เหลืองรังษี (2546, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา การปฏิบัติงานนั้นก็นับได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย โดยปกตินั้นเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานของตนเองให้ทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มหาความสามารถและความคิด จิตใจ ให้แก่สถานประกอบการของตนเองมากขึ้น การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำงานแค่ไหน ถ้ามีแรงจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้น การจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึก และจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับความรูสึกนึกคิดของมนุษย์ ดังนั้นการที่จะจูงใจมนุษย์ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงเหตุผลและผลของพฤติกรรมตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางใดทางหนึ่งของมนุษย์ด้วยเมื่อมนุษย์มีความไม่พอใจอะไรบางอย่าง เขาก็อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ผลผลิตลดลง เกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า การขาดงาน นัดหยุดงาน หรือลาออก เป็นต้น แต่ถ้ามนุษย์มีความพอใจสถานประกอบการของเขา ระดมกำลังผลิตอันเป็นผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ในการทำงานและการสร้างสรรค์งานซึ่งนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามปกติไว้ด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 232) ได้กล่าวไว้ว่า “แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นสิ่งที่สำคัญในการเรียน เพราะแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองในการเรียน ประสบความสำเร็จในการเรียน การทำงาน ก็จะเป็นแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการดำรงชีวิตในอนาคตด้วยเช่นกัน”

เรืองเกียรติ ปัญจพลสกุล (2550, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในทางจิตวิทยา นักจิตวิทยากล่าวกันว่า พฤติกรรมทุกอย่างย่อมมีสาเหตุ กล่าวคืออยู่ ๆ มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกไปโดยไม่มีสาเหตุหรือแสดงไปโดยไม่มีเหตุผลไม่ได้ ซึ่งต้นเหตุแห่งพฤติกรรมนั้นเรียกว่า สิ่งเร้า (stimulus) ส่วนพฤติกรรมซึ่งกระทำตอบสนองสิ่งเร้า นั้น เรียกว่า ปฏิกริยาตอบสนอง (response) พฤติกรรมเป็นผลมาจากการที่คนเราเลือกปฏิกริยาตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดมาสนองต่อสิ่งเร้า

ถ้าสังเกตพฤติกรรมของคนสังคม เราจะพบว่า ถึงแม้จะมีเป้าหมายอย่างเดียวกันแต่ การแสดงออกทางพฤติกรรมอาจไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความพยายามมุ่งมั่นอย่างสูงเพื่อให้บรรลุ ถึงเป้าหมาย แต่อีกคนกลับมีความท้อแท้และมักคิดว่าตนเองไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ บางคนมี ความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ แต่อีกคนกลับมีความวิตกกังวลสูงเกินกว่าเหตุ บางคนมีสติปัญญาดี แต่ไม่ใส่ใจในการเรียน แต่อีกคนซึ่งเรียนไม่ค่อยเก่งกลับมีความขยันหมั่นมานะตั้งใจเรียนจนน่าับถือ บางครั้งเราอาจเคยถามตัวเองในใจว่า ทำไมหรือเพราะอะไรที่เป็นสาเหตุสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการ แสดงพฤติกรรมของเรา

ถ้าเราพิจารณาในแง่ของจิตวิทยาแล้ว บุคคลต่างก็มีแรงจูงใจที่จะกระทำและแรงจูงใจ นี้เองที่ทำให้บุคคลมีพลังและผลักดันให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการหรือนำไปสู่ จุดหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อมนุษย์ ดังนี้

1. เป็นตัวกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหรือหยุดพฤติกรรม
2. เป็นตัวกำหนดแนวทางหรือจุดมุ่งหมายของพฤติกรรม
3. เป็นตัวกำหนดทิศทางของการแสดงพฤติกรรม
4. เป็นตัวตัดสินการดำเนินพฤติกรรม

ความสำคัญของแรงจูงใจเกิดจากพฤติกรรมที่แสดงออกไปโดยไม่มีสาเหตุหรือไม่มี เหตุผล เป็นต้นเหตุแห่งสิ่งเร้า เพื่อสนองความต้องการหรือนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

ยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 131) กล่าวว่า “แรงจูงใจกระตุ้นให้คนเราแสดง ความสามารถออกมาเพราะเป็นธรรมชาติอยู่เองที่ว่า ถ้าคนเรารู้สึกว่าชีวิตมีให้ไว้มากด้วยคุณค่าเพียงไร ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น วิธีการที่นักบริหาร หรือผู้นำจะผสมผสานจิตใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้ลุล่วง ไปได้นั้นมีมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจกันมากในปัจจุบันนี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดในองค์กร การทำงานในองค์กรที่มีปริมาณและพนักงานในองค์กร ต้อง อาศัยการทำงานที่มีจุดหมายร่วมกันเพื่อทำให้งานต่าง ๆ บรรลุจุดหมาย การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์กร ทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถให้องค์กรอย่างเต็มที่นั้นจำเป็นต้อง สร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ ไม่ว่าจะงานที่เราทำจะเป็นงานอะไรก็ตามต้องใช้วิธีการ จูงใจคน”

จากที่ได้กล่าวพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อมนุษย์ ดังนี้ 1) เป็นตัวกระตุ้น ให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมหรือหยุดพฤติกรรม 2) เป็นตัวกำหนดแนวทางหรือจุดมุ่งหมายของ พฤติกรรม 3) เป็นตัวกำหนดทิศทางของการแสดงพฤติกรรม 4) เป็นตัวตัดสินการดำเนินพฤติกรรม และความสำคัญของแรงจูงใจเกิดจากพฤติกรรมที่แสดงออกไปโดยไม่มีสาเหตุหรือไม่มีเหตุผล เป็น ต้นเหตุแห่งสิ่งเร้า เพื่อสนองความต้องการหรือนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ อีกทั้งแรงจูงใจยังเป็น ตัวกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพ ความคิดและสติปัญญาให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์กรหรือ หน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ

2.6 การบริหารและการจัดการ

2.6.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการ

การบริหารและการจัดการ เป็นคำที่มีความหมายที่ใช้บริหารในการควบคุมดูแลกิจการหรือองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรแต่ละองค์กรตั้งไว้ โดยความหมายของคำทั้งสองใกล้เคียงกัน แต่เลือกใช้ในการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2529, หน้า 155) ได้กล่าวว่า การบริหาร (Administrative) นิยมใช้ในการบริหารระดับสูง โดยมีหน้าที่หลักคือกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนงานขององค์กร เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, หน้า 18) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการคือการกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงานขององค์กรรวมถึงการบริหารที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้ เพื่อให้กิจกรรมหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

บรรจง สุกใส (2549, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ (Management) ใช้กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ส่วนใหญ่นิยมใช้กับการจัดการธุรกิจ

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการ หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้เพื่อให้กิจการหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและความมั่นคงขององค์กรมากยิ่งขึ้น

2.6.2 ขบวนการของการบริหารและการจัดการ

ขบวนการของการบริหารและการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีอยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สมยศ นาวิการ 2549, หน้า 26)

1. การวางแผน (Planning) ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดการ (Organizing) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นในทางด้านบุคลากร การเงิน โครงสร้าง การสื่อสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งที่สนับสนุน ด้วยการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น

3. การชักนำ (Leading) ประกอบด้วย การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือก ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4. การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมการติดตามผลและการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ตั้งไว้หรือวางแผนไว้

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การบริหารคือการกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงานขององค์กร ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้ เพื่อให้กิจการหรือองค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.6.3 การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

มนุษย์ทุกคนไม่มีใครเกิดมาอย่างสมบูรณ์พร้อม ในส่วนที่บกพร่องย่อมต้องมีการปรับปรุงแก้ไขทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ นิสัยใจคอ ฯลฯ ทุกคนย่อมต้องการความเจริญความก้าวหน้า และเติบโตไปสู่ความสมบูรณ์ของชีวิต ซึ่งจะสามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และยอมรับความเป็นจริง จากนั้นจึงคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ตนเจริญก้าวหน้าไปสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ตลอดไป ในการบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือฟังก์ชันหลัก ๆ ของการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากผู้บริหารรวมถึงนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่างานพัฒนาบุคลากรก็คืองานฝึกอบรมโดยมีหน่วยงานบุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรมติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์การนั้น

2.6.4 แนวคิดและความหมายของการพัฒนาบุคลากร

เครือข่าย ลีมอภิชชาติ (2531, หน้า 2) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญ และทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า

จิระ หงส์ถาวรณ (2532, หน้า 3) มองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานพัฒนาประเทศต่อไป

รังสิมา มั่นใจอารย์ (2547, หน้า 129) ให้ความหมาย “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่กระทำขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญของบุคคล และมุ่งเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการทำงานตลอดจนทัศนคติของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น

ศิริพงศ์ พงษ์ดี (2551, หน้า 12) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร แบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ 3 ประเภท คือ 1. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้ 2. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน และ 3. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้โดยแบ่งแนวความคิดในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

1. มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1.1 Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเทหรือใส่เข้าไปในระบบการพัฒนาบุคลากร

1.2 Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน เป็นต้น

1.3 Outputs หรือผลลัพธ์ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นประเด็นที่สำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าไปที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพเข้าไปในระบบและดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพด้วย

2. แนวคิดเชิงเกษตรกรรม (Agricultural Model) ซึ่งเปรียบเทียบกับการพัฒนาบุคคล เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้และเห็นว่าเราควรจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลในลักษณะดังนี้

เพาะเมล็ดพันธุ์ดี	=	รับคนดีเข้าทำงาน
ดินดี	=	ระบบต่าง ๆ ในองค์กรดี
รดน้ำพรวนดินดีสม่ำเสมอ	=	ค่าตอบแทนและสวัสดิการดี (เงินดี) ผู้บังคับบัญชาดูแลดี ประเมินผลงาน อย่างเหมาะสม ถูกต้อง
ให้ปุ๋ยบ้างเป็นครั้งคราว	=	ให้การฝึกอบรม หรือการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ
ต้นไม้งามดีออกดอก ผล	=	พนักงานดีผลิตผลงานคุณภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นแผนงานที่สำคัญที่องค์กรหลาย ๆ แห่งได้กำหนดเป็นกลยุทธ์ธุรกิจขึ้นมา ประเด็นอยู่ที่ว่าการมุ่งเน้นในแต่ละองค์ประกอบของแต่ละองค์การไม่เหมือนกัน ซึ่งงานที่สำคัญที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงก็คือ การวิเคราะห์ปัญหาว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรต้องการ เพื่อที่ว่าองค์กรจะได้มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรให้ถูกจุดและถูกที่ การมอบหมายงานที่เพิ่มคุณค่าในงานนั้นเป็นอีกหนึ่งวิธีการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานซึ่งวิธีการนี้สามารถจูงใจและรักษาพนักงาน ที่ได้ชื่อว่าเป็นคนเก่งและคนดีในองค์กรไว้ได้

2.6.5 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารในการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ลดความสิ้นเปลืองและความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
3. สร้างความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. ช่วยให้ระบบการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
5. บุคคลจะได้รับประโยชน์ ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งทักษะความชำนาญต่าง ๆ ให้เกิดความทันสมัย ความเจริญก้าวหน้า ส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กรในที่สุด (ศิริพงษ์ พงษ์ดี 2551, หน้า 25)

2.6.6 วิธีการพัฒนาบุคลากรในการทำงาน

การพัฒนาบุคคล สามารถกระทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การให้การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมหรือวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา อาจให้ทุนการศึกษา หรือจัดกิจกรรม

การศึกษาเฉพาะเรื่องซึ่งมีหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นขบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเพื่อการเพิ่มผลผลิตและความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน ได้แก่

ปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมในระยะเริ่มแรกของการทำงานให้แก่พนักงานใหม่เพื่อให้ทราบรายละเอียดขององค์การ เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบายระเบียบกฎเกณฑ์ สถานที่ บุคคลสำคัญ ฯลฯ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ และเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน

2.2 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การฝึกอบรมในงาน เป็นการสอนงานเพื่อให้พนักงานเรียนรู้และเข้าใจวิธีการทำงาน โดยการปฏิบัติจริงในสถานที่จริงภายใต้การดูแลแนะนำจากผู้สอนงาน

2. การฝึกอบรมนอกสถานที่ เป็นการส่งพนักงานไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษาหรือองค์การอื่น ๆ

3. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติการ ซึ่งจะกระทำขึ้นในห้องปฏิบัติการที่มีลักษณะคล้ายกับสถานที่ทำงานจริงเพื่อฝึกหัดและสอนงานให้กับคนจำนวนมาก ให้รู้จักการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และสภาพการทำงาน เป็นต้น

4. การฝึกอบรมทักษะวิชาชีพในงาน เช่น การอบรมให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีการนำมาใช้เพิ่มขึ้น ฯลฯ เพื่อให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การฝึกอบรมระดับการจัดการก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานระดับสูงซึ่งมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นให้เข้าใจในลักษณะงานในตำแหน่งใหม่ เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานและช่วยให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ได้อย่างถูกต้อง

3. การพัฒนานักบริหาร เป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับสูงซึ่งทำหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน กำหนดนโยบายวินิจัยสั่งการ และควบคุมงานรวมทั้งการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่ต้องรับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหา การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การวินิจัยสั่งการ การควบคุมและการประเมินผลงาน ฯลฯ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ในระดับสูงทั้งในด้านหลักการบริหารจัดการหลักและกระบวนการวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงหลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์การ การศึกษาสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีผลกระทบต่อองค์การ เป็นต้น (ศิริพงศ์ พงษ์ดี 2551, หน้า 48 - 52)

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นขบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่บุคคลเพื่อให้สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวันให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข มีขวัญกำลังใจ และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยั่งยืนในการปฏิบัติงานตลอดไป

2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.7.1 ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุขุม มวลเมือง (2530, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการประเมินคุณค่าการทำงานของคนเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาระดับบน และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นสิ่งที่ประกอบการพิจารณาเป็นคำตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน การประเมินจะช่วยรักษาระดับการทำงานให้อยู่ในลักษณะที่น่าพอใจและส่งผลให้พนักงานคนอื่นพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่งโยกย้ายได้ง่ายขึ้นก่อนทำการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องมีการพรรณนางาน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการเขียนมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องประกอบด้วยรายละเอียดต่าง ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 196) ได้ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นเครื่องมือทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรม โดยมีความสำคัญในแง่มุมมองของการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งมากกว่าที่จะใช้เครื่องมือในการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงพบว่าการนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เมื่อใกล้มีการปรับเงินเดือน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นเครื่องชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถของพนักงานและความคาดหวังของหน่วยงาน

ชุมศักดิ์ ชุมนุม (2541, หน้า 81) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินใจหรือการให้ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กันตยา เพิ่มผล (2541, หน้า 89) ได้ให้ความหมาย การประเมินผล หมายถึง การกำหนดคุณค่าและการประสิทธิผลในด้านของโครงการหรือการทำงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ผลจากการประเมินจะออกมาในรูปของการตัดสินใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ล่วงหน้า

วิฒนะ มหิพันธ์ (2544, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการประเมินผล หมายถึง กระบวนการศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาและไม่ปรารถนาที่เกิดจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมิน
2. การกำหนดเกณฑ์เพื่อตรวจสอบความสำเร็จ
3. การอธิบายกับความสำเร็จ
4. การรายงานและเสนอแนะการดำเนินการต่อไป

รัตนพร จาริต (2547, หน้า 51) ได้สรุปว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเสมือน บทสรุปการทำงานของพนักงานแต่ละคน ส่วนการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นเพียงเกณฑ์พื้นฐานว่า พนักงานคนนั้น น่าจะทำงานได้ แต่จะรู้ได้ว่าทำงานได้ดีเพียงใดนั้นต้องอาศัยการประเมินผลในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รู้และเกิดความเข้าใจอย่าง ละเอียดในฐานะเครื่องมือเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณค่าของพนักงาน

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการใน การศึกษาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ การทำงานของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในองค์กร การตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าดี เพียงใด บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดหรือไม่อย่างไร

2.7.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงเริ่มประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานหลายวิธี ดังนี้ (ธานินทร์ สุทธิบุญชู 2543, หน้า 13)

1. การประเมินโดยการใช้สเกล (Graphic Rating) เป็นการพิจารณาผลงานในด้าน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ แล้วให้คะแนนแต่ละหัวข้อ โดยแบ่งเป็นระดับ ต่าง ๆ เช่น ดีเลิศ ดีมาก พอใช้ ปานกลาง น้อย เป็นต้น

2. การเปรียบเทียบ (Employee Comparison) เหมาะกับลักษณะงานของบุคคลที่ แตกต่างกัน จำเป็นต้องใช้วิธีเปรียบเทียบโดยการจับคู่ และต้องพิจารณารายละเอียดจึงจะเห็นความ แตกต่าง

3. แบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยทำการสร้างแบบตรวจสอบรายการ ขึ้นมา เช่น ความคิดริเริ่ม ความเป็นผู้นำ การทำงานผิดพลาด ผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายตาม คุณสมบัติของผู้ถูกประเมิน แล้วจึงนำผลมาตรวจสอบรายการไปเปลี่ยนเป็นคะแนน

4. การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ จะต้องบันทึกเหตุการณ์สำคัญ เช่น ไม่นำเงินผ่อนชำระของลูกค้ามาให้แผนกการเงิน เพื่อจะได้นำ เหตุการณ์นี้ไปประกอบในการพิจารณาตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งในรอบปี

5. แบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Archard Rating Scales) เป็นการ ประเมินโดยพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมสำคัญเท่านั้น เช่น ความรับผิดชอบงาน ความเป็นผู้นำ โดยจะ พิจารณารายละเอียดในการให้คะแนนของแต่ละหัวข้อ แล้วนำคะแนนรวมมาพิจารณาในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. แบบเน้นการจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) โดยให้ หัวหน้างานและผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์เชิงปริมาณที่ชัดเจน ผู้ประเมินใช้วัตถุประสงค์ เป็นมาตรฐานในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. แบบเขียนคำบรรยาย (Essay Appraisal) เป็นการเขียนคำประเมินใช้คำบรรยาย ถึงผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย ที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

8. แบบตรวจสอบเพิ่มเติม (Field Review) เป็นการตรวจสอบเพิ่มเติมโดยฝ่าย บริหารบุคคลร่วมกับหัวหน้างานของผู้ถูกประเมิน ซึ่งจะทำให้ความถูกต้องมากกว่าให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง พิจารณาเพียงลำพัง

9. แบบศูนย์การประเมิน (Assessment Centers) โดยจัดให้กลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์มีความรอบรู้งานเป็นอย่างดี เป็นศูนย์กลางในการประเมินคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด โดยการใช้ทดลองทำงานร่วมกันในระยะเวลาหนึ่ง

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลของการปฏิบัติงานได้หลายวิธี ได้แก่ การประเมินโดยใช้สเกล การเปรียบเทียบ แบบตรวจสอบรายการ การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ แบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ แบบเน้นการจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ แบบเขียนคำบรรยาย แบบตรวจเพิ่มเติม และแบบศูนย์การประเมิน

2.7.3 ตัวชี้วัดผลงาน

ตัวชี้วัดผลงาน เป็นสิ่งที่แสดงออกเป็นตัวเลขที่นำมาใช้ในการวัดผล บ่งบอกถึงผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมทางสังคมที่เป็นนามธรรมให้เป็นตัวแปรที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ภายใต้ระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร มีข้อควรต้องคำนึง 7 ประการดังต่อไปนี้ (วิวัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ 2545, หน้า 119 – 122)

1. ความตรงประเด็นและความเพียงพอ ซึ่งจะเป็นการนำตัวชี้วัดผลงานไปใช้ในระบบสารสนเทศ เพื่อวินิจฉัยสั่งการ กำหนดปรับปรุงนโยบายแผนงานและโครงการทางสังคม

2. คุณลักษณะในเชิงลำดับขั้นของตัวชี้วัด ได้แก่ ภาพรวมโครงสร้างและการกระจาย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะด้าน ระดับแผนงาน ผลงานระดับโครงสร้างเป็นตัวชี้วัดผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุนโยบายเฉพาะด้าน และตัวชี้วัดระดับการกระจายเป็นตัวชี้วัดกิจกรรม โดยนำปัจจัยการผลิตมาสู่กระบวนการ

3. การกำหนดตัวชี้วัดผลงานตามนโยบายแผนงานและโครงการ ควรกำหนดตัวชี้วัดผลงานให้น้อยที่สุด โดยควรเลือกเฉพาะตัวแปรที่สำคัญจากกลุ่มตัวแปรที่ใช้ทำเป็นตัวชี้วัดผลงาน

4. การกำหนดมาตรฐานเชิงเป้าหมายของตัวชี้วัดผลงานตามแผนงาน โครงการทางสังคม ควรเน้นมาตรฐานเชิงเป้าหมาย ในลักษณะของกลุ่มประชากรผู้ได้รับประโยชน์มากกว่าเป้าหมายที่เป็นมูลค่าทางการเงิน

5. ตัวชี้วัดผลงาน ควรเน้นความประหยัด โดยพยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรือได้มีการจัดเก็บไว้แล้วนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการคิดคำนวณ

6. ตัวชี้วัดผลงาน ควรมีความเป็นเอกนัย โดยไม่ควรจะต้องมีการตีความอีกในภายหลัง มีแหล่งข้อมูลอื่นที่จะช่วยให้การแปลความหมายเป็นที่เข้าใจได้โดยบุคคลทั่วไป

7. ตัวชี้วัดผลงาน ควรเชื่อมโยงถึงความเป็นรูปธรรมของผลงานที่เกิดขึ้นจริง ตัวชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้ –

7.1 ตัวชี้วัดปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ปริมาณหรือจำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ

7.2 ตัวชี้วัดผลผลิต เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณจำนวนสิ่งของที่เป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม และหรือจำนวนผู้ได้รับการบริการ

7.3 ตัวชี้วัดผลลัพธ์ เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่อยู่ในระดับเหนือกิจกรรม อันหมายถึง โครงการ แผนงาน โดยการเทียบเคียงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นผลงานที่เป็นผลสืบเนื่องจากการได้มาซึ่งผลผลิต ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจกรรมที่ดำเนินการ

7.4 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ เป็นตัวชี้วัดผลงานที่มีการบ่งชี้ประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงานในเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างหน่วยข้อมูล 2 ฝ่าย โดยทั่วไปแล้วจะแสดงในรูปของค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนที่ได้เลื่อนชั้น หรือที่สำเร็จการศึกษาระยะเวลาทำงาน (ชั่วโมง) เป็นต้น

7.5 ตัวชี้วัดความคุ้มค่า เป็นตัวชี้วัดที่แสดงใช้จ่ายต่อหน่วยผลลัพธ์ที่จะช่วยแสดงถึงความคุ้มค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยการช่วยเหลือให้ผู้ว่างงานให้มีงานทำ ภายหลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

7.6 ตัวชี้วัดปริมาณงาน เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงปริมาณความต้องการในการรับบริการหรือปริมาณของภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากรในเขตพื้นที่ให้บริการ เป็นต้น

7.7 ข้อเสนอแนะเชิงอธิบาย เกี่ยวกับผลงานที่เกิดขึ้น เป็นข้อมูลที่บ่งบอกถึงสาเหตุเงื่อนไข องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ส่วนใหญ่ เป็นข้อมูล คำอธิบายให้ทราบถึงสาเหตุ เงื่อนไข องค์ประกอบเหล่านี้ อาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์การและผู้ดำเนินกิจกรรมก็ได้

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดผลงานเป็นสิ่งที่แสดงออกเป็นตัวเลขที่ใช้ในการวัดผล บ่งบอกถึงผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมทางสังคม สามารถวัดได้ภายใต้ระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

2.8 สภาพพื้นที่การวิจัย

2.8.1 ประวัติและความเป็นมาวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

เมื่อปี พ.ศ. 2531 พระครูสถิตสีลวัฒน์ (พระอุดมศีลคุณ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดบูรณศิริฯ) ได้นำ นางสาวจรรย์ ภูไท และนางจำเริญ ไวยทยานุวัตติ เข้ากราบทูล น้อมถวายที่ดิน จำนวน 62 ไร่เศษ แต่สมเด็จพระญาณสังวร องค์นายกสภามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งโอนโฉนดที่ดินแปลงนี้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย และทางมูลนิธิฯ ได้มอบที่ดินดังกล่าวให้กับสภาการศึกษา ฯ เพื่อจัดสร้างเป็นวิทยาเขตแห่งที่ 2

การดำเนินการได้เริ่มขึ้นเมื่อ ประธานกรรมการสภาการศึกษา ฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานให้มีหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง และดำเนินการในด้านต่าง ๆ

ระยะแรกได้สร้างที่พักชั่วคราวคือกุฏิมุงจาก 3 หลัง และศาลา 1 หลัง มีพระภิกษุและสามเณรมาอยู่ประจำ ตอนแรกชาวบ้านเข้าใจว่าจะมีการสร้างวัดใหม่ จึงเรียกสถานที่นี้ว่า “วัดใหม่คลองแค” และเรียกกันมาจนถึงทุกวันนี้

เมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2532 สมเด็จพระญาณสังวร ฯ ประธานกรรมการได้มาดูที่ดินที่จะสร้างวิทยาเขตฯ อย่างไม่เป็นทางการ พร้อมด้วยพระเถระระดับผู้บริหารของสภาการศึกษา ฯ มีพระญาณวโรดม เป็นต้น

วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533 สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช ฯ เสด็จทรงเททองหล่อพระประธาน สำหรับประดิษฐาน ณ ศาลาเอนกประสงค์ วังศิลาฤกษ์หอฉันและกุฏิญสส. และถือวันอันเป็นมงคลนี้ ว่าเป็นวันสถาปนาวิทยาเขต แห่งนี้

ประธานกรรมการ สภาการศึกษา ฯ ได้มีคำสั่งที่ 21/2533 ให้จัดตั้งเป็นวิทยาเขตแห่งที่ 2 โดยใช้ชื่อว่า “**วิทยาเขตอ้อมน้อย**” ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 26 หมู่ที่ 7 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม 73160 และมีคำสั่งที่ 19/2534 แต่งตั้งกรรมการบริหาร วิทยาเขตอ้อมน้อย” ขึ้นหนึ่งชุด

ในปี 2537 วิทยาเขตอ้อมน้อย ได้รับพระราชทานนามใหม่จากสมเด็จพระรัตนราชสุตา ฯ สยามบรมราชกุมารีว่า “**วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์**” พร้อมทั้งพระราชทานอักษรพระนามาภิไธย “**สธ**” เป็นตราประจำวิทยาเขต และได้รับพระราชทานพุทธภาษิตประจำวิทยาเขตว่า “**สิริโศกานมาสโย**” แปลว่า “**สิริเป็นที่อาศัยแห่งโคกทรัพย์**”

อนึ่งได้พระราชทานพระนามาภิไธยให้เป็นนามของมูลนิธิว่า “**มูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัย**” และศูนย์เด็กเล็กว่า “**ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย**” กับทรงรับไว้ในพระราชูปถัมภ์

วิทยาเขตแห่งนี้ตั้งขึ้นมาโดยที่มีได้อาศัยวัดใดวัดหนึ่งเหมือนกับวิทยาเขตแห่งอื่น ๆ จึงต้องสร้างที่พักอาศัยสำหรับอาจารย์เจ้าหน้าที่และนักศึกษา ต่อมาเมื่อมีพระภิกษุสามเณรอยู่ประจำ และเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี จึงขอตั้งเป็นวัด กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งวัด เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2541 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุตา ฯ สยามบรมราชกุมารีพระราชทานนามวัดว่า “**วัดสิรินธรเทพรัตนาราม**” และทรงรับไว้ในพระราชูปถัมภ์

วันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2537 พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญอักษรพระปรมาภิไธย จปร. ประดิษฐานที่หน้าบันอาคารเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2538 ตั้งสาขาวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ สาขา 1 บ้านแพ้ว (ตามคำสั่ง สภาการศึกษากรมการศึกษามหาวิทยาลัยที่ 08/2538 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2538)

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุตา ฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเททองหล่อพระประธาน 2 องค์ เป็น พระนาคปรกขนาด 39 นิ้ว กับพระไพรีพินาศ เฉพาะพระเศียรพระนาคปรกนำไปเป็นพระประธาน ณ หอประชุมอาคาร “หอสมุดสิรินธร” พระไพรีพินาศ นำไปประดิษฐาน ณ ศาลากลางสระน้ำวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย สาขา 1 บ้านแพ้วและทรงเปิดอาคารเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและอาคารเรียนศูนย์เด็กเล็ก ฯ

วันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2539 พระราชทานราชานุญาตให้อันเชิญพระนามาภิไธย เป็นนามของวิทยาเขตสาขาแห่งที่ 1 ว่า “**วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย**” ในพระราชูปถัมภ์ สาขาบ้านแพ้ว

วันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2541 สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก เสด็จทรงรับศาลา 84 พรรษา

วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2541 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จ
ถวายผ้าพระกฐิน ณ วัดสิรินธรเทพรัตนาราม และทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์อาคารเรียนศูนย์เด็ก
เล็ก ๆ

วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2542 พระญาณวโรดม อุปนายกสภามหาวิทยาลัย
เป็นประธานในพิธีวางศิลาฤกษ์ อาคารหอพัก 84 ปี

การจัดการการบริหาร

มีรองอธิการบดี เป็นผู้บริหารและเป็นแกนนำในการจัดการบริหารการเรียนการสอน
ของวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีการแบ่งสายงานย่อยเป็น 3 ส่วนงาน คือ

งานสำนักงานวิทยาเขต

มีผู้อำนวยการ เป็นผู้กำกับดูแล ดำเนินกิจการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยผู้บริหาร
งบประมาณเพื่อกิจการกองวิทยาเขต บริหารงานบุคคล งานการเงินและบัญชี การติดตามประสาน
งาน แผนและงบประมาณ ฯ สนับสนุนปรัชญาที่ว่า “**บริหารงาน บริหารงบประมาณ เพื่อพัฒนาวิทยาเขต**”

งานศูนย์บริการวิชาการ

มีผู้อำนวยการ คอยกำกับดูแลและรับผิดชอบ มีภารกิจในการให้บริการวิชาการ
ประชาสัมพันธ์การวิจัย การเผยแพร่ผลงานการอบรมสัมมนาและข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินงานบริการ
วิชาการแก่ชุมชน ฯ สนับสนุนปรัชญาที่ว่า “**บริการวิทยา พัฒนาความรู้ เชิดชูคุณธรรม**”

งานวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มีผู้อำนวยการ คอยกำกับดูแลและรับผิดชอบ มีภารกิจในการจัดการศึกษาตามนโยบาย
ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยให้ตระหนักถึงหน้าที่ ในฐานะความ
เป็นครู ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน และผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม การติดตามประเมินผล
การศึกษา และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ฯ สนับสนุนปรัชญาที่ว่า “**คุณธรรมนำหน้า
วิทยาเลิศล้ำชั้นนำสังคม**”

ในทุก ๆ ส่วนงานจะมีผู้ดูแลรับผิดชอบและประสานงานกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะ
ด้านการศึกษาในแต่ละสาขาวิชา มีการขยายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อม
ในการเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่
กำลังมีการปฏิรูปการศึกษากันอยู่ในขณะนี้

นอกจากการจัดการ การบริหาร อันเป็นกิจกรรมภายในแล้ว ยังได้ส่งคณาจารย์และ
นักศึกษาออกไปอบรมศีลธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน นักศึกษาข้าราชการ ประชาชน ตาม
สถานศึกษา ตามหน่วยงานราชการและชุมชนต่าง ๆ เช่น จัดให้มีโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดู
ร้อนให้กับเยาวชน นักเรียนนักศึกษา โครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทั้งหมด 11 จังหวัด
และมีโครงการเข้าค่ายคุณธรรมตามสถานศึกษาต่าง ๆ ทั้งในบริเวณพื้นที่ วิทยาเขต ฯ และในเขต
หลาย ๆ จังหวัด ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

วัตถุประสงค์การจัดตั้งวิทยาเขต

1. เพื่อขยายเขตการศึกษาออกสู่ส่วนภูมิภาค
2. เพื่อบริการทางการศึกษา แก่พระภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไป
3. เพื่อเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาค้นคว้าวิชาการทางพระพุทธศาสนา
4. เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
5. เพื่อตอบสนองนโยบายทางการศึกษาของคณะสงฆ์และรัฐบาล
6. เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาและบริการสังคม

งานบริการวิชาการแก่สังคม

1. มีหน่วยงานพระธรรมวิทยากรสอนในโรงเรียน
2. มีโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนทุกปี
3. มีโครงการเข้าค่ายคุณธรรมอบรมเยาวชนทุกปี
4. เป็นที่ตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอสามพราน
5. เป็นที่ประสานงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเขาต่างประเทศ ณ วัดญาณประทีป นคร โอคแลนด์ ประเทศนิวซีแลนด์
6. จัดทำวารสาร “สิรินธรปริทรรศน์” เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและผลการดำเนินงาน
7. โครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

2.8.2 สัญลักษณ์ สี และต้นไม้ประจำวิทยาเขต

สัญลักษณ์ ของวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย คือตราประจำวิทยาเขตได้แก่ พระนามาภิไธยย่อ “สธ” สีม่วง เหลือง ประดิษฐานใต้จุลมงกุฎสีทอง อันหมายถึง “สยามมกุฎราชกุมารี” และมีรัศมี เป็นธรรมจักร หมายถึงสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา อันเป็นปรัชญาธรรมและภารกิจหลักในการเผยแผ่พุทธธรรมให้ปรากฏแก่ปวงชนชาวโลก เน้นความเคารพและศรัทธาของบวรพุทธศาสนา และหมายถึง “วงล้อแห่งพระธรรม” และเพ็ชร์ธรรมจักรซึ่งสื่อความหมายถึงจักรแห่งพระธรรมของพระพุทธเจ้าหมุนไปในชุมชนทุกหมู่เหล่า และบ่งบอกถึงความเจริญก้าวหน้าที่ไม่มีที่สิ้นสุด

สี ประจำของวิทยาเขต คือ สีม่วง สีทอง สีขาว เป็นสีประจำพระองค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งเป็นสีบ่งถึงความเจริญรุ่งเรืองรุ่งโรจน์ และ ศรัทธา

ต้นไม้ ประจำวิทยาเขต คือ ต้นเสลา อันเป็นไม้ไทยมาแต่โบราณ เป็นไม้ยืนต้นเนื้ออ่อนแต่ทนทานและงดงามตั้งไม้สักทองอันมีค่ามาก กับทั้งดอกมีสีม่วงบานสะพรั่งในคิมหันตฤดูกาล อันเป็นสีบ่งบอกถึงความอดทน กล้าหาญและหนักแน่นน่ายำเกรง

หมายเหตุ ต้นเสลา ชื่อวิทยาศาสตร์ lagerstroemia loudonil TeiJsm& Binn. วงศ์ LYTHMCEAE

ชื่ออื่น ๆ เกรียบ ตะเเกรียบ (ของ-จันทบุรี), ตะแบกขน (นครราชสีมา), เสลาใบใหญ่ (ประจวบคีรีขันธ์-สระบุรี), อินทรชิต (ปราจีนบุรี)

ไม้ต้น ผลัดใบ สูง 10-20 เมตร เรือนยอดกลม ทึบ กิ่งโน้มลงรอบทรงพุ่ม เปลือกสีเทาดำ มีรอยแตกเป็นทางยาวตลอดลำต้น

ใบ ใบเดี่ยว ออกตรงข้าม รูปขอบขนาน กว้าง 6 - 10 เซนติเมตร ยาว 16 - 24 เซนติเมตร ปลายเรียวแหลมเป็นติ่ง โคนมน เนื้อใบหนาปานกลาง เส้นใบมีขนนุ่มทั้ง 2 ด้าน

ดอก สีม่วง ม่วงอมชมพู หรือม่วงกับขาว ออกเป็นช่อที่ปลายกิ่ง กลีบเลี้ยงเชื่อมกันเป็นรูปถ้วย ปลายแยกเป็น 5 - 8 แฉก กลีบดอกส่วนใหญ่มี 6 กลีบรูปกลมบาง ยับย่น ขอบย้วย โคนคอดเป็นก้านสั้น ๆ เมื่อบานเส้นผ่าศูนย์กลาง 3 - 4 เซนติเมตร เกสรตัวผู้จำนวนมาก

ผล รูปเกือบกลม ผิวแข็ง ยาวประมาณ 2 เซนติเมตร ผลแห้งแตกตาม ยาว 5 - 6 พู

เมล็ด จำนวนมาก มีปีก

นิเวศวิทยา ขึ้นตามป่าเบญจพรรณป่าดิบ และป่าชายหาด พบทางภาคตะวันออก เฉียงเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางลงไปถึงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ออกดอก ธันวาคม ถึง มีนาคม

ขยายพันธุ์ เมล็ด

ประโยชน์ ไม้ค่าเครื่องแกะสลัก ต้มเครื่องมือ ฯลฯ

เสลา มีปรากฏอยู่ในวรรณคดี เรื่อง ลิลิตตะเลงพ่าย ของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระปรมานุชิตนิโรธ

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์วิทยาลัย” งานวิจัยเชิงสำรวจหรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) มีดังต่อไปนี้

วันวิสาข์ สมร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโต้เล็ค (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยในด้านปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้านความมั่นคงและความพอใจ และด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ชนิดา คล้ายสกุล (2552, หน้า 78) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนพนักงานบริษัท ที่มีรายได้ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553, หน้า 106) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 10 (เชียงใหม่)” ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ชำรุด มีการจัดสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงานยังไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เสนอให้กรมทางหลวงชนบท จัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ควรให้ที่พักให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ส่งเสริมการส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่เพศและอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา หน่วยงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมธี ไพรัชิต (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท สุธานี จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

เกตรา ศรีอุตทาภากร (2557, หน้า 45) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี” ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านได้รับความก้าวหน้าจากการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านมีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านขั้นตอนการเตรียมการสอน และภาระอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วน

ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ขอกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารในแต่ละสถาบันการศึกษา ควรมีนโยบายที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยแท้จริง ยกเลิกกฎ ระเบียบ ขึ้นตอนที่ยุ่งยาก และไม่ทันสมัยหรือเกิดประโยชน์ออกไป และควรจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษา และเครื่องอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ให้กับข้าราชการครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

จรี วรรณาเจริญกุล (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ทางอาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม สำนักงานฯ ควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนนโยบาย แผนการบริหาร หรือแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเดินรถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงจากค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ส่วนปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงจากค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือ ด้านโครงการด้านระบบการจัดการ ด้านการเพิ่มมูลค่างาน ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะการบริหาร และด้านสไตล์การบริหาร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และมีสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ รายได้ต่อ

เดือน ระดับการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุเข้ารับราชการ และระดับตำแหน่งระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายบริหาร จบการศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกิจการสภา และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ในทางตรงกันข้ามข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายปฏิบัติงาน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และมีรายได้เดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ

มาลินี นกศิริ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อัครเดช ไหมจันทร์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อัญชลี จอมคำสิงห์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า ด้านความทันเวลา และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านความรับผิดชอบ และด้านคุณภาพ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ และจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาที่แตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจตคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสำคัญทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

พระมหาคณาธิป จันทรสว่าง (2561 : หน้า 62 – 64) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ที่มีรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และการที่มีความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ที่เป็นชาย อายุ 30 – 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานชั้นประทวน มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิภาวรรณ วัจนะวิง (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประสิทธิภาพในด้านการงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถดำเนินงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการใช้

ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วนั้น พบว่า ผู้ที่มีอายุ อายุงานในตำแหน่งเลขานุการ และรายได้ต่อเดือน (เฉพาะเงินเดือน) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว ไม่แตกต่างกัน

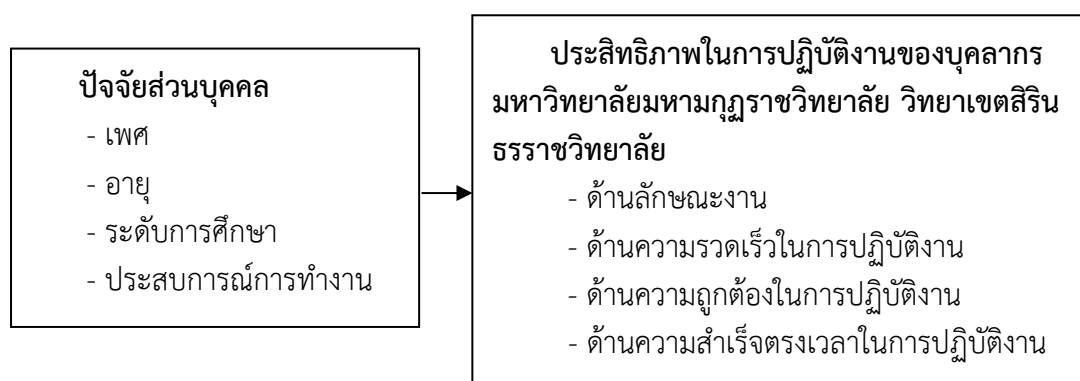
สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ค้นคว้าจากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในด้านการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในด้านการปฏิบัติงาน ความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ย่อมส่งผลที่แตกต่างกันไป

2.10 สรุปกรอบแนวความคิดวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของ เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบอร์เกอร์, ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานของ ฮาร์ริงตัน, มาสรุปเป็นกรอบแนวคิด และตัวแปรในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปร (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (dependent Variables)



แผนภูมิที่ 2.1 สรุปกรอบแนวความคิดวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ และวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวัดค่าตัวแปร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 44 รูป/คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 44 รูป/คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคล, อัดสำเนา)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รวมจำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านลักษณะงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
ระดับมาก	มีค่าเท่ากับ	4
ระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
ระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ	2
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ลักษณะเป็นปลายปิดและปลายเปิด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) พระครูอรุณจริยานุวัตร, ดร. 2) ดร.กรรณา มธุลาภรังสรรค์ 3) นายจักรี บางประเสริฐ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 คน
5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลจากการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.953

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือลงพื้นที่ถึงรองอธิการบดี วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้พื้นที่เพื่อการวิจัย และในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน 44 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 % จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.5 การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งในการแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่าง ๆ โดยใช้เกณฑ์ตามสูตร ดังนี้ (อ้างถึงในสรชัย พิศาลบุตร, 2548, หน้า 43)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

ระดับค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล	
5	4.21 – 5.00	ระดับประสิทธิภาพ	มากที่สุด
4	3.41 – 4.20	ระดับประสิทธิภาพ	มาก
3	2.61 – 3.40	ระดับประสิทธิภาพ	ปานกลาง
2	1.81 – 2.60	ระดับประสิทธิภาพ	น้อย
1	1.00 – 1.80	ระดับประสิทธิภาพ	น้อยที่สุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยโดยการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-Test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

3.7.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage) (อ้างถึงในนิภา เมธาวีชัย, 2543, หน้า 128)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (อ้างถึงในสงศรี ชมพวงค์, 2547, หน้า 55)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อ้างถึงในล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 53)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

4) การทดสอบสมมติฐาน (t-test) (อ้างถึงในนิภา เมธาวีชัย, 2543, หน้า 128)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที-เทสต์ (t- test)

\bar{X}_1 , \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2 , S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 , n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE - WAY ANOVA) หรือ (F-test)
(อ้างถึงในนิภา เมธาวีชัย, 2543, หน้า 110)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 44 รูป/คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐาน การวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้ว นำเสนอในรูปตารางประกอบ การบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	32	72.70
หญิง	12	27.30
รวม	44	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศชาย จำนวน 32 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 และเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
30 ปีลงมา	3	6.80
31 - 40 ปี	11	25.00
41 - 50 ปี	17	38.60
51 ปีขึ้นไป	13	29.60
รวม	44	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 17 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และน้อยที่สุดมี อายุ 30 ปีลงมา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	10	22.70
ระดับปริญญาโท	23	52.30
ระดับปริญญาเอก	11	25.00
รวม	44	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 23 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก จำนวน 11 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาตรี จำนวน 10 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
10 ปีลงมา	16	36.40
11 - 20 ปี	21	47.70
21 ปีขึ้นไป	7	15.90
รวม	44	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 21 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา จำนวน 16 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15.90

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

การศึกษาวិเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.17	0.68	มาก
2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.43	0.68	มากที่สุด
3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.29	0.67	มากที่สุด
4. ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน	4.20	0.71	มาก
รวม	4.27	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่รับผิดชอบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามลำดับ	4.30	0.73	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.89	0.78	มาก
3. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	4.23	0.60	มากที่สุด
4. งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.09	0.64	มาก
5. ท่านใช้ประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	4.38	0.65	มากที่สุด
รวม	4.17	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ท่านใช้ประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ ข้อที่ 1 งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 และต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.52	0.66	มากที่สุด
7. ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.30	0.73	มากที่สุด
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.48	0.62	มากที่สุด
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพในระยะเวลาที่รวดเร็วได้	4.45	0.70	มากที่สุด
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ทันเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการได้	4.44	0.69	มากที่สุด
รวม	4.43	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 6 ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 7 ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจน และแม่นยำ	4.11	0.68	มาก
12. การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้	4.48	0.59	มากที่สุด
13. ผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.71	มากที่สุด
14. ท่านมีความรู้และทักษะในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.32	0.63	มากที่สุด
15. ท่านสามารถนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	4.34	0.77	มากที่สุด
รวม	4.29	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 12 การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ ข้อที่ 15 ท่านสามารถนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 11 เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจน และแม่นยำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้	4.57	0.50	มากที่สุด
17. ท่านมีวิธีการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.30	0.70	มากที่สุด
18. ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน	4.36	0.65	มากที่สุด
19. ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่รับผิดชอบได้	4.27	0.78	มากที่สุด
20. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร	3.50	0.92	มาก
รวม	4.20	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 16 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ ข้อที่ 18 ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุด คือข้อที่ 20 ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์มีปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	32	4.29	0.53	มากที่สุด
หญิง	12	4.23	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศชายและเพศหญิง โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	32	4.29	0.53	0.32	0.71
หญิง	12	4.23	0.41		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	32	4.21	0.53	มากที่สุด
หญิง	12	4.06	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศชาย ด้านลักษณะงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และเพศหญิง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2 - tailed)
ชาย	32	4.21	0.53	0.88	0.38
หญิง	12	4.06	0.42		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	32	4.40	0.62	มากที่สุด
หญิง	12	4.53	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศหญิงและเพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	32	4.40	0.62	0.63	0.52
หญิง	12	4.53	0.46		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	32	4.30	0.53	มากที่สุด
หญิง	12	4.26	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศชายและเพศหญิง ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	32	4.30	0.53	0.22	0.82
หญิง	12	4.26	0.50		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	32	4.26	0.60	มากที่สุด
หญิง	12	4.24	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	32	4.26	0.60	0.84	0.40
หญิง	12	4.24	0.37		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 ปีลงมา	3	3.80	1.01	มาก
31 – 40 ปี	11	4.37	0.34	มากที่สุด
41 – 50 ปี	17	4.27	0.42	มากที่สุด
51 ปีขึ้นไป	13	4.31	0.57	มากที่สุด
รวม	44	4.18	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมาคือที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีอายุ 30 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.26	1.05	0.37
ภายในกลุ่ม	10.11	40	0.25		
รวม	10.92	43			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 ปีลงมา	3	3.86	1.02	มาก
31 – 40 ปี	11	4.30	0.30	มากที่สุด
41 – 50 ปี	17	4.12	0.46	มาก
51 ปีขึ้นไป	13	4.20	0.58	มาก
รวม	44	4.14	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 และเมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีอายุ 30 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.52	3	0.17	0.66	0.58
ภายในกลุ่ม	10.61	40	0.26		
รวม	11.13	43			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 ปีลงมา	3	3.93	1.10	มาก
31 – 40 ปี	11	4.43	0.46	มากที่สุด
41 – 50 ปี	17	4.52	0.51	มากที่สุด
51 ปีขึ้นไป	13	4.44	0.63	มากที่สุด
รวม	44	4.43	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 และเมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมา คือบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีอายุ 30 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.90	3	0.30	0.87	0.46
ภายในกลุ่ม	13.78	40	0.34		
รวม	14.68	43			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 ปีลงมา	3	3.66	0.80	มาก
31 – 40 ปี	11	4.43	0.43	มากที่สุด
41 – 50 ปี	17	4.28	0.40	มากที่สุด
51 ปีขึ้นไป	13	4.33	0.59	มากที่สุด
รวม	44	4.17	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่อายุ 30 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.43	3	0.47	1.88	0.14
ภายในกลุ่ม	10.12	40	0.25		
รวม	11.55	43			

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30 ปีลงมา	3	3.73	1.20	มาก
31 – 40 ปี	11	4.30	0.32	มากที่สุด
41 – 50 ปี	17	4.15	0.47	มาก
51 ปีขึ้นไป	13	4.27	0.65	มากที่สุด
รวม	44	4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 และเมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 และน้อยที่สุด คือ บุคลากร ที่มีอายุ 30 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	0.95	0.42
ภายในกลุ่ม	12.62	40	0.31		
รวม	13.51	43			

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปริญญาตรี	10	4.38	0.61	มากที่สุด
ระดับปริญญาโท	23	4.28	0.40	มากที่สุด
ระดับปริญญาเอก	11	4.16	0.60	มาก
รวม	44	4.27	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมา คือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.45	0.63
ภายในกลุ่ม	10.68	41	0.26		
รวม	10.91	43			

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปริญญาตรี	10	4.28	0.60	มากที่สุด
ระดับปริญญาโท	23	4.17	0.46	มาก
ระดับปริญญาเอก	11	4.09	0.53	มาก
รวม	44	4.18	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.35	0.70
ภายในกลุ่ม	10.94	41	0.26		
รวม	11.12	43			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปริญญาตรี	10	4.54	0.70	มากที่สุด
ระดับปริญญาโท	23	4.47	0.45	มากที่สุด
ระดับปริญญาเอก	11	4.27	0.71	มากที่สุด
รวม	44	4.42	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 รองลงมาคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.63	0.53
ภายในกลุ่ม	14.24	41	0.34		
รวม	14.68	43			

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปริญญาตรี	10	4.44	0.57	มากที่สุด
ระดับปริญญาโท	23	4.29	0.42	มากที่สุด
ระดับปริญญาเอก	11	4.16	0.65	มาก
รวม	44	4.29	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	0.73	0.48
ภายในกลุ่ม	11.15	41	0.27		
รวม	11.55	43			

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ระดับปริญญาตรี	10	4.26	0.69	มากที่สุด
ระดับปริญญาโท	23	4.20	0.46	มาก
ระดับปริญญาเอก	11	4.14	0.65	มาก
รวม	44	4.20	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมา คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และน้อยที่สุดคือบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.10	0.90
ภายในกลุ่ม	13.45	41	0.32		
รวม	13.51	43			

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10 ปีลงมา	16	4.10	0.58	มาก
11 - 20 ปี	21	4.40	0.38	มากที่สุด
21 ปีขึ้นไป	7	4.28	0.57	มากที่สุด
รวม	44	4.26	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	1.67	0.20
ภายในกลุ่ม	10.09	41	0.24		
รวม	10.91	43			

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10 ปีลงมา	16	4.06	0.58	มาก
11 - 20 ปี	21	4.22	0.38	มากที่สุด
21 ปีขึ้นไป	7	4.28	0.66	มากที่สุด
รวม	44	4.17	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อแยกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 20 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านลักษณะงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	0.66	0.52
ภายในกลุ่ม	10.78	41	0.26		
รวม	11.12	43			

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10 ปีลงมา	16	4.26	0.68	มากที่สุด
11 - 20 ปี	21	4.61	0.43	มากที่สุด
21 ปีขึ้นไป	7	4.31	0.66	มากที่สุด
รวม	44	4.39	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.45 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.28	2	0.64	1.97	0.15
ภายในกลุ่ม	13.39	41	0.32		
รวม	14.67	43			

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10 ปีลงมา	16	4.11	0.57	มาก
11 - 20 ปี	21	4.43	0.44	มากที่สุด
21 ปีขึ้นไป	7	4.28	0.55	มากที่สุด
รวม	44	4.27	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.96	2	0.48	1.86	0.16
ภายในกลุ่ม	10.59	41	0.25		
รวม	11.55	43			

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10 ปีลงมา	16	3.98	0.56	มาก
11 - 20 ปี	21	4.34	0.40	มากที่สุด
21 ปีขึ้นไป	7	4.25	0.57	มากที่สุด
รวม	44	4.19	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และน้อยที่สุด คือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.58	1.94	0.15
ภายในกลุ่ม	12.34	41	0.30		
รวม	13.51	43			

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยภาพรวม

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. บางหน่วยงานในองค์กรขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ	10	1. องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพ	8
2. บุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานด้านเทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	7	2. บุคลากรต้องเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้บรรลุภาระงานที่รับผิดชอบ และทันเหตุการณ์ในปัจจุบันกับการเปลี่ยนแปลง	6
3. งานบางอย่างเป็นเรื่องใหม่ที่บุคลากรต้องเรียนรู้ เพื่อให้งานออกมาสสมบูรณ์	5	3. บุคลากรควรพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4
4. ปัญหาการปฏิบัติงานบางอย่างเกิดจากขั้นตอนและบุคคลที่เกี่ยวข้องการ	3	4. บุคลากรควรปฏิบัติตามขั้นตอน ตามระเบียบของงานที่กำหนดไว้ และให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	2
5. การประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่น บางอย่างอาจจะล่าช้าไปบ้าง	1	5. บุคลากรควรมีการวางแผนแต่ละหน่วยงานในการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปสะดวกและรวดเร็ว	1
รวม	26	รวม	21

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มากที่สุดคือ บางหน่วยงานในองค์กรขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอ เหมาะสม และ

มีคุณภาพ รองลงมาคือ บุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานด้านเทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น บุคลากรต้องเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้บรรลุภาระงานที่รับผิดชอบและทันเหตุการณ์ในปัจจุบันกับการเปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่น บางอย่างอาจจะล่าช้าไปบ้าง ดังนั้น บุคลากรควรมีการวางแผนแต่ละหน่วยงานในการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปสะดวกและรวดเร็ว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 44 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบ และรับแบบสอบถามกลับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติอนุมาน หรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าทีเทสต์ (t - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé) ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact Findings) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศชาย จำนวน 32 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 และเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 17 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาคือ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 และน้อยที่สุดมี อายุ 30 ปีลงมา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ส่วนมากอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 23 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก จำนวน 11 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาตรี จำนวน 10 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 21 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีลงมา จำนวน 16 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.29 และด้านต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ท่านใช้ประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 รองลงมาคือ ข้อที่ 1 งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 และต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 6 ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 7 ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 12 การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ ข้อที่ 15 ท่านสามารถนำเอาเทคนิคและวิธีการ ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 11 เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจน และแม่นยำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 16 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ ข้อที่ 18 ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุด คือข้อที่ 20 ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยภาพรวม ดังนี้

1) บางหน่วยงานในองค์กรขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอ เหมาะสม และมีความคุณภาพ 2) บุคลากรต้องปรับตัวในการทำงานด้านเทคโนโลยีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น บุคลากรต้องเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้บรรลุภาระงานที่รับผิดชอบและทันเหตุการณ์ในปัจจุบันกับการเปลี่ยนแปลง 3) งานบางอย่างเป็นเรื่องใหม่ที่บุคลากรต้องเรียนรู้ เพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์ ดังนั้น บุคลากรควรพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) ปัญหาการปฏิบัติงานบางอย่างเกิดจากขั้นตอนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บุคลากรควรปฏิบัติตามขั้นตอน ตามระเบียบของงานที่กำหนดไว้ และให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และ 5) การประสานงานระหว่างหน่วยงานอื่น บางอย่างอาจจะล่าช้าไปบ้าง ดังนั้น บุคลากรควรมีการวางแผนแต่ละหน่วยงานในการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปสะดวกและรวดเร็ว

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพที่ต้องปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือลดลง พอใจต่อการปฏิบัติงานหรือไม่พอใจ หากบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานด้วยอีก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอรัลด์เบอร์ก (1968) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ 3) ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติกรปฏิบัติของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวง มหาดไทย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่าบุคคลกรของมหาวิทยาลัยมิให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใดในมหาวิทยาลัย สามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ศิริพงศ์ พงษ์ดี** (2551) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ประกอบด้วย 1) เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหารในการควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ลดความสิ้นเปลืองและความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 3) สร้างความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 4) ช่วยให้ระบบการทำงานโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ 5) บุคคลจะได้รับประโยชน์ ได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งทักษะความชำนาญต่าง ๆ ให้เกิดความทันสมัย ความเจริญก้าวหน้า ส่งผลดีทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กรในที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกตรา ศรีอุทธาทวาร** (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี” ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ข้าราชการครู มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานตามหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่ละหน่วยงานจะมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย โดยมีรองอธิการบดี เป็นผู้บริหารและเป็นแกนนำในการจัดการบริหารการเรียนการสอน ของวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีการแบ่งสายงานย่อยเป็น 3 ส่วนงาน คือ 1) งานสำนักงานวิทยาเขตมีผู้อำนวยการ เป็นผู้กำกับดูแล ดำเนินกิจการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารงบประมาณเพื่อกิจการของวิทยาเขต บริหารงานบุคคล งานการเงินและบัญชี การติดตามประสาน งาน แผนและงบประมาณ ฯ สนับสนุนปรัชญาที่ว่า “บริหารงาน บริหารงบประมาณ เพื่อพัฒนาวิทยา” 2) งานศูนย์บริการวิชาการมีผู้อำนวยการ คอยกำกับดูแลและรับผิดชอบ มีภารกิจในการให้บริการวิชาการ ประชาสัมพันธ์การวิจัย การเผยแพร่ผลงานการอบรมสัมมนาและข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินงานบริการวิชาการแก่ชุมชน ฯ สนับสนุนปรัชญาที่ว่า “บริการวิทยา พัฒนาความรู้ เชิดชูคุณธรรม” และ 3) งานวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มีผู้อำนวยการคอยกำกับดูแลและรับผิดชอบ มีภารกิจในการจัดการศึกษาตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยให้ตระหนักถึงหน้าที่ ในฐานะความเป็นครู ส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอน และผลิตบัณฑิตออกสู่สังคม การติดตามประเมินผลการศึกษา และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ฯ สนับสนุนปรัชญาที่ว่า “คุณธรรมนำหน้า วิชาเลิศล้ำชั้นนำสังคม” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล** (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน รวมถึงการที่ได้รับมอบหมายงานและมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้การปฏิบัติงานหรือการทำงานออกในลักษณะที่ดี และมีความเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรได้มองเห็นความสำคัญและได้ตระหนักถึงลักษณะงานต่าง ๆ ที่หน่วยงานรับผิดชอบต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกการ (2549) ได้กล่าวถึงขบวนการของการบริหารและการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การจัดการ (Organizing) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ไม่ว่าจะเป็นในทางด้านบุคลากร การเงิน โครงสร้าง การสื่อสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งที่สนับสนุน ด้วยการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น 3) การชักนำ (Leading) ประกอบด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งการ การคัดเลือก ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด ตลอดจนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 4) การควบคุม (Controlling) เป็นกิจกรรมการติดตามผลและการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานบรรลุผลตามที่ตั้งไว้หรือวางแผนไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี จอมคำสิงห์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติการปฏิบัติของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวง มหาดไทย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5 ท่านใช้ประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยแต่ละท่านล้วนมีประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความรู้ดี มีทักษะในการทำงาน และสามารถกำหนดการหรือรู้จักวางเป้าหมายในปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และรู้จักบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานประสบความสำเร็จและลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ 1) รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้ง ตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติงานได้จริง ทั้งเป้าหมายระยะยาว เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง “เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ” ผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร และ 2) รู้จักบริหารเวลา จากคำกล่าวที่ว่า “ทุกคนอาจมีทรัพยากรอื่นไม่เท่าเทียมกัน แต่ทุกคนมีทรัพยากร เวลาวันละ 24 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 168 ชั่วโมงเท่ากัน จะเกิดประโยชน์คุ้มค่าแค่ไหนขึ้นอยู่กับกรู้จักบริหารเวลาของแต่ละคน เวลาจึงเป็นเงินเป็นทอง เทคนิคการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยของมหาวิทยาลัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและเห็นคุณค่าที่แท้จริงในการ

ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเป็นสิ่งของ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกน เครื่องถ่ายเอกสาร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมคิด บางโม** (2540) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าบุคลากรรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง ย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อย ในขณะที่เงินเดือนเท่ากัน 2) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม มีแสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และนั่งอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ ได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรวบรวมจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร และ 3) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่ว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนามากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป

2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ได้มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และทำด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงของงานให้สูงขึ้น ๆ ขึ้นไป เพื่อเพิ่มคุณค่าของตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันในเรื่องการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และให้บริการต่อผู้มาติดต่อหรือประสานงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ศิริพงศ์ พงษ์ดี** (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ 3 ประเภท คือ 1) เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้ 2) เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน และ 3) เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ คือ มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนนโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเทหรือใส่เข้าไปในระบบการพัฒนาบุคลากร 2) Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน เป็นต้น และ 3) Outputs หรือผลลัพธ์ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วรวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พฤติสิทธิ์ อุทุม** (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 6 ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงและให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เพื่อที่งานจะได้เดินไปลำดับขั้นตอน แต่ถ้าติดขัดที่ใดที่หนึ่งจะทำให้งานนั้นสะดุดได้ และไม่เป็นที่ตามเป้าหมายที่วางไว้ นี่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญและมีหลักการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ**พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546)** ได้กล่าวถึงแนวคิดของฮาร์ริงตัน ซึ่งกำหนดหลักการการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานสำเร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 7 ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักการในการทำงาน มีการวางแผนหรือจัดทำตารางเวลาในการทำงานว่าจะทำอะไรบ้าง มีการทำบันทึกไว้เป็นหลักฐานเพื่อเตือนความจำ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยการวิเคราะห์ว่างานใดสำคัญ และเร่งด่วนควรดำเนินการก่อน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีขั้นตอน ทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559)** ได้กล่าวถึงเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ฝึกวางนโยบายเวลา หรือกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ว่าในแต่ละวันจะทำอะไรบ้าง ซึ่งจะทำให้เราสามารถควบคุมเวลาส่วนใหญ่ได้ และเป็นการสร้างวินัยแก่ตนเอง เช่น วันเวลา ความสำคัญมาก ปานกลาง น้อย เป็นต้น 2) ควรมีสมุดโน้ต เอาไว้บันทึกนัดสำคัญ ๆ หรือกิจกรรมที่จะต้องทำในวัน หนึ่ง ๆ เพื่อเตือนความจำ ป้องกันการลืม หรือความสับสนในการทำงาน อันจะทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ อย่าคิดว่าเราเป็นคนจำแม่น ไม่จำเป็นต้องมีสมุดช่วยจำ แต่ถ้าเราทำงานมาก และมีเหตุการณ์อื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอีก ย่อมทำให้ลืมงานบางประเด็นที่ต้องทำ สมุดโน้ต จะช่วยเราได้มาก 3) จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยการวิเคราะห์ว่างานใดสำคัญ และเร่งด่วนควรดำเนินการก่อน งานใดเป็นงานไม่สำคัญ ไม่เร่งด่วน เป็นงานเล็กน้อย ควรให้ความสำคัญอันดับหลัง ยกตัวอย่างลำดับความสำคัญของงานที่ควรตัดสินใจ 4) ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน/สั่งงานและติดตามงาน เช่น การใช้โทรศัพท์ติดต่อประสานงาน การประชุมทางโทรศัพท์ หรือการใช้แฟกซ์คอมพิวเตอร์ การสั่งราชการ โดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผู้บริหารจะได้ประหยัดเวลาในการบริหารงาน เพราะในโลกของความเป็นจริงผู้บริหารจะนั่งประจำที่โต๊ะทำงานน้อย แต่กิจกรรมประจำวันส่วนใหญ่จะเป็นการประชุม เยี่ยมเยียนหน่วยงาน เปิด – ปิดงาน ติดต่อประสานงานภายนอกมากกว่า 5) กำหนดเส้นตายของงาน เป็นการบังคับให้ตนเองต้องทำงานตามเวลาที่กำหนด เช่น วันสุดท้ายของการส่งรายงาน วันสุดท้ายของการเสนองบประมาณ เป็นต้น 6) จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะดวก เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน เช่น

ใช้ เทคนิค 5 ส. เป็นต้น เพราะถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี หยิบง่าย ใช้คล่อง มองก็งามตา ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เสียเวลาในการทำงาน 7) หลีกเลี่ยงการผัดวันประกันพรุ่ง การเลื่อนเวลาที่จะทำบ่อย ๆ จะทำให้เกิดความเคยชิน ยิ่งทำให้งานค้างค้ำงเหมือน “ดินพอกหางหมู” 8) สร้างเวลาที่มีอยู่ทุกที่ ที่มีโอกาสให้คุ้มค่า เช่น ในขณะที่หุงข้าวก็เอาผ้าใส่เครื่องซักผ้าเตรียมอาหาร ฟังข่าวจากวิทยุ/โทรทัศน์ไปด้วย หรือขณะรอรถไฟก็อ่านหนังสือไปด้วย เป็นต้น และ 9) ไม่ใช้เวลาพุ่มเพื่อไปกับกิจกรรมที่ไม่เกิดประโยชน์ เช่น ไม่ไปสถานที่โคจรยามค่ำคืน ไม่รับประทานอาหารแบบไม่กำหนดเวลา ไม่เดินทอดน่อง หรือสนทนาเรื่องไร้สาระ เป็นต้น

3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้งานออกมาอย่างถูกต้อง หรือมีความผิดพลาดน้อย ด้วยการเอาใจใส่ ตรวจสอบถ้อยคำประเภทต่าง ๆ ก่อนที่จะส่งต่อ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาในการทำงาน เพื่อศึกษาหาความรู้เทคนิคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ**สมพิศ สุขแสน (2556)** ได้กล่าวถึงเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้ 1) ความฉับไว หมายถึงการใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าขามเย็นขาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้สำเร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว 2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึงการผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่เินเล่อ จนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรต้องตรวจทานงานก่อนเสนอนายเสมอ 3) ความรู้ หมายถึงการมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ “No one is too old to learn” หรือที่เรียกว่า “พวกน้ำไม่เต็มแก้ว” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “รู้จริงและรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 4) ประสพการณ์ หมายถึงการรอบรู้หรือรอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานาน เป็นอาจารย์ที่สอนนักศึกษามานาน หรือเป็นเจ้าของที่ธุรกิจมานาน บุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบินสูง” ในการทำงาน คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสพการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องธำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว และ 5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่า “วิสัยทัศน์” ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัครเดช ไม้จันทร์ (2559)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม

อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 12 การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จเป็นเป้าหมาย จะต้องมีความพอใจและรักใคร่ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความเพียรพยายาม มีใจจดจ่อต่องานที่ทำ และมีการทบทวน ตรวจสอบงานที่ทำอยู่ว่าถูกต้องหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559)** ได้กล่าวถึงเทคนิคและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญที่เราสามารถยึดเป็นแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือหลักธรรมะที่เรียกว่า “อิทธิบาท 4” ในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ฉันทะ หมายถึง ต้องมีความพอใจและรักใคร่ในงานที่ทำอย่างจริงจัง 2) วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 3) จิตตะ หมายถึง การมีใจจดจ่อต่องานที่ทำ มีสมาธิ ไม่วอกแวกทำงานผิดพลาดน้อย และ 4) วิมังสา หมายถึง การทบทวน ตรวจสอบงานที่ทำอยู่เสมอ ถ้าเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย หรือผิดพลาดต้องปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนจะต้องไม่ปฏิบัติหรือประพฤตินิสัยที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หรือเกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 11 เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้องชัดเจน และแม่นยำ ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีความชัดเจนในเรื่องเอกสาร เพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อหน่วยงานว่างานนั้นมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเป็นผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ธานินทร์ สุทธิบุญชู (2543)** ได้กล่าวว่าการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐโดยศึกษาการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ดังนี้ 1) ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) เป็นหลักในการดำเนินงานโดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (outcome) โดยมีการประเมินผล และวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมสามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่ และ 2) ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

4. ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ใช้ความสามารถเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้งานสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมใจ ลักษณะ** (2546) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร การบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนาควรมีคุณลักษณะสมบัติ 3 ด้าน คือ **1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด** คือ 1) ความรู้ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับงานในองค์กร 2) ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้อย่างมีมาตรฐาน 3) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์วิจารณ์ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ความสามารถในการศึกษาวิจัยและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง 6) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ **2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ** คือ 1) ความสามารถทางการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์กร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่มได้ 4) ความสามารถในการประสานงาน 5) ความสามารถในการวางแผน 6) ความสามารถในการประเมินผล 7) ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ **3. คณะลักษณะทางด้านจิตใจ** คือ 1) มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น มีความซื่อสัตย์ ซын อดทน เป็นต้น 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีความเป็นระเบียบ และมีวินัย 4) มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 5) รักการทำงานสนใจหาความรู้ และปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เกตรา ศรีอุตสาหการ** (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการครู มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อ 16 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปดี ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดีเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก มีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **พระธรรมปิฎก** (2542) ได้กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกันคำว่า “สิทธิ” ก็แปลว่า “ความสำเร็จ” ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ประสิทธิภาพ” แปลว่าความสำเร็จทั่วแล้วก็มีภาพหรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่วหรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างดี ดังนั้น ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน หมายถึง แต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมได้พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 20 ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ซึ่งแปรผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย แม้ไม่ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีนั้น ไม่ได้อยู่ที่ค่าตอบแทน ความสะดวกสบาย หรือสถานที่ทำงานที่สวยงามแต่อย่างใด หากอยู่ที่จิตใจ ความเข้าใจกันระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การมีน้ำใจไมตรี รู้จักเอื้ออารีต่อกัน รู้จักเคารพในศักดิ์ศรี เห็นความสำคัญ เป็นสิ่งสำคัญเพราะเรื่องเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น การทำงานขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น หัวหน้างานจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานให้ดีและเอาใจใส่ทุก ๆ คนด้วยดี การเอาใจใส่ในสารทุกข์สุกดิบ การเอาใจใส่ถึงโอกาสความก้าวหน้าของเขาเหล่านี้ นักจิตวิทยาเชื่อว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญหรือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **เชयरครี วิวิธสิริ (2527)** ได้กล่าวว่า แรงจูงใจยังสามารถแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท 1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตัวเองบุคคล เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่า แรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น 2) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลมักจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

5.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็เพศหญิงหรือชาย มีสิทธิเท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคกัน มีการปฏิบัติงาน

ที่ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะบุคลากรของมหาวิทยาลัยสังกัดหน่วยงานใด ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกชายหญิง ที่เพศชายทำได้ หญิงก็ทำได้ การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสองเพศต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัญชลีจอมคำสิงห์** (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล** (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกันไป แต่การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของแต่ละท่าน เข้าใจในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในส่วนของตนเองเป็นอย่างดี และมีความตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถของตน จึงทำให้อายุไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มาลินี นกศิริ** (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท ที่มีอายุต่างกัน มีผลปัจจัยต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เมตรา ศรีอุตสาหการ** (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี” ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จากการทำงานหรือการปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของบุคลากร แต่ขึ้นอยู่กับการทำงานหรือการทำงานแล้ว งานออกมาดี ไม่บกพร่อง ประสบความสำเร็จ มีความสุขกับการปฏิบัติงานหรือการทำงาน และบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ระดับการศึกษาของบุคลากร จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชลดา อักษรศิริวิทยา** (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การ

ขนส่งมวลชนกรุงเทพ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. สมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการปฏิบัติงานหรือการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายให้กระทำ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรเดินหน้าต่อไป ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์กรตั้งไว้ ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาคณาธิป จันท์สว่าง (2561)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยสมมติฐานพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานควรดำเนินการตามลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง และการออกแบบเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เข้ากับลักษณะงานหรือสถานที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะคอมพิวเตอร์ เก้าอี้ เป็นต้น ตลอดจนการจัดการสถานที่ทำงาน ขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายยิ่งขึ้น

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา

เขตสิรินธรราชวิทยาลัย จึงควรรักษามาตรฐานให้ต่อไปในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จึงควรรักษามาตรฐานให้ต่อไปในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพื่อความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงาน

4) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้พัฒนาให้ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงานในอนาคตข้างหน้าต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาวิจัย “เรื่อง ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย”

2) ศึกษาวิจัย “เรื่อง การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย”

3) ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังของบุคลากรอัตราจ้างที่มีความต้องการบรรจุเป็นบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย”

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

- กมลรัตน์ หล้าสว่างษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : เทียนพัฒนา.
- กัลยา วาณิชบัญชา. (2548). *การใช้สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : สยามศิลป์การพิมพ์.
- จิระ หงส์ดารมณ. (2532). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจทิศทางการพัฒนาในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ฝึกอบรมธนาคารไทยพาณิชย์.
- เชียรศรี วิวิธสิริ. (2527). *จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตินันท์ สุวรรณศิริ. (2551). *การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพ สำนักงานรับรองคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์*, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2556). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2540). *องค์การและการจัดการ ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล. : แนวทางสร้างความพอใจแก่พนักงาน*. กรุงเทพมหานคร. อินโนกราฟฟิกส์.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชัย เสี่ยงมจิต. (2542). *การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิภา เมธาวีชัย. (2543). *วิทยาการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2549). *ประสิทธิภาพการใช้นโยบายสัมพันธ์ในการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ตะวัน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2537). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- _____. (2546). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

- พระธรรมปิฎก. (2542). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาการบริการหน่วยที่ 8-15*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- ระพี แก้วเจริญ และทิติญา สุวรรณชฎ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติงานราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ล้วน สายยศ. และอังคณา สายยศ. (2540). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วีระ สุญย์ชั้นธ์. (2538). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : หจก. ศูนย์หนังสือเกรียงไกร.
- วิชัย แหวนเพชร. (2555). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ็น กรุ๊ป.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2545). *คู่มือการประเมินผลโครงการ*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงศ์ พงษ์ดี. (2551). *การพัฒนาบุคลากร*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สมคิด บางโพ. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. คณะวิทยาการจัดการ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพิศ สุขแสน. (2554). *เทคนิคการวางแผนกลยุทธ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ : เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนโครงการ.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- _____. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุขุม มวลเมือง. (2530). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สุธินี ฤกษ์จำ. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา.
- _____ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- อนันท์ งานสะอาด. (2551). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรวิทยาลัย เทคนิคเดซอดม*. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์.
- อารี พันธุ์ณี, รองศาสตราจารย์, ดร. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร : ไยโหม เอ็ดดูเคด.

2. เว็บไซต์

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฐมนตรี (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. (ออนไลน์). สืบค้น เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2560.: http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid

3. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

- กชกร เอ็นดูราชฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไกรเฮ้สยาม จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 10 (เชียงใหม่)*. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คหาวุธ พรหมายน. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณาธิป จันทร์สว่าง, พระมหา. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์*. กรุงเทพมหานคร : สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). *การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุมศักดิ์ ชุมนุ้ม. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ : กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10*. กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จური วรรณณาเจริญกุล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.

- ดิเรก อัสถิ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระพงษ์ มีไธสง, พระมหา. (2541). แรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาเป็นสามเณรในพุทธศาสนา : ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาของสามเณรในจังหวัดนครศรีธรรมราชกับจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธานินทร์ สุทธิบุญ (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาวรรณ วัจนะวิง (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. รายงานการวิจัย : กองงานผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทา ศรีสงทรัพย์. (2545). แรงจูงใจในการตัดสินใจเรียนวิชาเอกธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรจง สุกใส. (2549). ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญช่วย จันท์เฮา. (2544). พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในวัด เขตปกครองคณะสงฆ์คณะจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประชา อ่อนรักษา. (2542). องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมจิต ศิริสานต์. (2542). การศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.

- พล เหลืองรังษี. (2546). ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษา
ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2546 สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่าย
บริการงานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกตุรา ศรีอุตสาหการ. (2557). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษา
ข้าราชการครู เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม
ระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์
อโศก จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- เรื่องเกียรติ ปัญจพลสกุล. (2550). แรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนิสิตภาคปกติ
มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีการศึกษา 2550. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนพร จาริต. (2547). กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วัฒนะ มหิพันธ์. (2544). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารชั้น
ประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารราบที่ 14. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสน
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวุฒิ อัดตนนท์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบน
เครื่องบินในชั้นธุรกิจบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี
กองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวจี หงส์เวียงจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- อักรินทร์ พาหเสวด. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทค้าออนไลน์สตรีเอล จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (ค้นคว้าอิสระ) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย (IOC)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย.....

ที่ อว ๗๙๑๓ (๒)/๑๙๘..... วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....

เรื่อง ขออนุมัติตรวจเครื่องมืองานวิจัยเพื่อประเมินค่า IOC.....

เรียน พระครูอรุณจริยานุวัตร, ดร.

ตามที่คณะกรรมการวิจัยสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ประชุม คณะกรรมการวิจัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้อนุมัติให้ดำเนินการ โครงการวิจัย เพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการของพระสมชาย กิตติธำโณ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามเอกสารสำเนามติ ที่ ๑๘๑/๒๕๖๔ นั้น ดังทราบความแล้วนั้น

ดังนั้น กระผมขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยหา ค่า IOC เพื่อความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ของการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระสมชาย กิตติธำโณ)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ติดต่อสอบถาม

โทร ๐๘๙ - ๒๓๙ - ๐๗๔๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....วิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย.....
 ที่ อว ๗๙๑๓ (๒)/๑๙๙..... วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมืองานวิจัยเพื่อประเมินค่า IOC

เจริญพร ดร.กรุณา มธูลาภรังสรรค์

ตามที่คณะกรรมการวิจัยสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ประชุม คณะกรรมการวิจัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้อนุมัติให้ดำเนินการ โครงการวิจัย เพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการของพระสมชาย กิตติธยาโณ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามเอกสารสำเนามติ ที่ ๑๘๑/๒๕๖๔ นั้น ดังทราบความแล้วนั้น

ดังนั้น อาตมาขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยหาค่า IOC เพื่อความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ของการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระสมชาย กิตติธยาโณ)

หัวหน้าโครงการวิจัย

ติดต่อสอบถาม

โทร ๐๘๙ - ๒๓๙ - ๐๗๔๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....วิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย.....
 ที่ อว ๗๙๑๓(๒)/๒๐๐..... วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔.....
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมืองานวิจัยเพื่อประเมินค่า IOC

เจริญพร นายจักรี บางประเสริฐ

ตามที่คณะกรรมการวิจัยสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ประชุม คณะกรรมการวิจัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้อนุมัติให้ดำเนินการ โครงการวิจัย เพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการของพระสมชาย กิตติธยาโณ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามเอกสารสำเนามติ ที่ ๑๘๑/๒๕๖๔ นั้น ดังทราบความแล้วนั้น

ดังนั้น อาตมาขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือการวิจัยหาค่า IOC เพื่อความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ของการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระสมชาย กิตติธยาโณ)
 หัวหน้าโครงการวิจัย

ติดต่อบทถาม

โทร ๐๘๙ - ๒๓๙ - ๐๗๔๒

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	รูปที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านลักษณะงาน						
1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน						
6	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
9	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน						
11	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
4. ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน						
16	0	+1	+1	2	0.67	นำไปใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลรวบรวมเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย.....

ที่ อว ๗๙๑๓ (๒)/๐๓๙ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕.....

เรื่อง ขออนุญาตการใช้พื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....

กราบเรียน รองอธิการบดี

ตามที่คณะกรรมการวิจัยสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ประชุม คณะกรรมการวิจัย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้อนุมัติให้ดำเนินการ โครงการวิจัย เพื่อพัฒนางานสนับสนุนวิชาการ เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามเอกสารสำเนามติ ที่ ๑๘๑/๒๕๖๔ ดังทราบความแล้วนั้น

ในการนี้ เพื่อให้งานวิจัยสำเร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัย/นักวิจัย จึง ขออนุญาตใช้พื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ประมวลผลของการทำวิจัยต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ความเมตตาอนุญาตจากท่านเป็นอย่างดี และขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(พระสมชัย กิตติธนาโณ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ติดต่อสอบถาม

โทร ๐๘๙ - ๒๓๙ - ๐๗๔๒

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม		สำหรับผู้วิจัย		
		1	2	3
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
เพศ	<input type="radio"/> 1) ชาย <input type="radio"/> 2) หญิง		<input type="checkbox"/> 4	
อายุ	<input type="radio"/> 1) 30 ปีลงมา <input type="radio"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="radio"/> 3) 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 4) 51 ปีขึ้นไป		<input type="checkbox"/> 5	
ระดับการศึกษา	<input type="radio"/> 1) ปริญญาตรี <input type="radio"/> 2) ปริญญาโท <input type="radio"/> 3) ปริญญาเอก		<input type="checkbox"/> 6	
ประสบการณ์การทำงาน	<input type="radio"/> 1) 10 ปีลงมา <input type="radio"/> 2) 11 – 20 ปี <input type="radio"/> 3) 21 ปีขึ้นไป		<input type="checkbox"/> 7	

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตสิรินธรวิทยาลัย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	1. ด้านลักษณะงาน งานที่รับผิดชอบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามลำดับ					
2	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
4	งานที่ท่านได้รับรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
5	ท่านใช้ประสบการณ์เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน					
6	2. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ท่านให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสม					
8	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้มีคุณภาพในระยะเวลาที่กำหนดได้					
10	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ทันเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	3. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจน และ แม่นยำ					
12	การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จใน เวลาที่กำหนดไว้					
13	ผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย					
14	ท่านมีความรู้และทักษะในการดำเนินงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย					
15	ท่านสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ กับการปฏิบัติงาน					
16	4. ด้านความสำเร็จตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จลุล่วงไปได้					
17	ท่านมีวิธีการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่ กำหนดไว้					
18	ท่านสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการในการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน					
19	ท่านสามารถแก้ปัญหาในหน้าที่รับผิดชอบได้					
20	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

1. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขออนุโมทนา/ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ตอบแบบสอบถาม
(พระสมชาย กิตติธำโณ)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	80.55	92.254	.754	.950
a2	80.90	93.682	.595	.953
a3	80.60	95.785	.625	.952
a4	80.68	96.225	.547	.953
a5	80.43	93.994	.699	.951
b1	80.30	93.651	.708	.951
b2	80.50	91.436	.795	.949
b3	80.35	93.977	.732	.950
b4	80.38	92.958	.728	.950
b5	80.38	92.702	.748	.950
c1	80.70	93.600	.695	.951
c2	80.33	95.610	.638	.952
c3	80.58	94.353	.643	.952
c4	80.50	94.000	.725	.951
c5	80.48	91.435	.750	.950
d1	80.23	95.974	.728	.951
d2	80.53	91.589	.836	.949
d3	80.45	94.151	.694	.951
d4	80.58	90.815	.794	.949
d5	81.33	92.943	.553	.954

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	20

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ประวัตินักวิจัย

ชื่อ - สกุล พระสมชาย กิตติธนาโณ, ดร. (โอดคำดี)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/เลขานุการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

ประวัติการศึกษา

- นักธรรมชั้นเอก
- ศน.บ. ศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ศศ.ม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Ph.D. สาขาวิชา Buddhist Studies มหาวิทยาลัยมธ ประเทศอินเดีย

ประวัติการทำงาน

- เป็นรองหัวหน้าตึก B ฝ่ายปกครอง
- เป็นผู้ช่วยบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
- เป็นพระธรรมวิทยากรไปสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ
- อาจารย์บรรยายพิเศษ
- เจ้าหน้าที่ดูแลโครงการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ศูนย์บริการวิชาการ
- เป็นพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ผู้ช่วยฝ่ายจัดการศึกษา/เลขานุการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

ผลงานการวิจัย

1. เรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการที่ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมในจังหวัดสกลนคร” ปี พ.ศ. 2554 (ผู้ร่วมวิจัย)
2. เรื่อง “ความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อการใช้สื่อของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน วัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (แฉ่มประชาอุทิศ) ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร” ปี พ.ศ. 2556 (ผู้ร่วมวิจัย)
3. เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลการเลือกเรียนต่อมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม” ปี พ.ศ. 2559
4. เรื่อง “บทบาทการอบรมสั่งสอนประชาชนให้ห่างไกลจากอบายมุข ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 14 ทั้งมหานิกายและธรรมยุต” ปี พ.ศ. 2559 (ผู้ร่วมวิจัย)
5. เรื่อง “ความเข้าใจในบทบาทพระสงฆ์ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม” ปี พ.ศ. 2560

6. เรื่อง “ความเข้าใจของนักเรียนในการปฏิบัติงานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนบ้านคลองแค จังหวัดสมุทรสาคร” ปี พ.ศ. 2561
7. เรื่อง “บทบาทของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดสมุทรสาคร” ปี พ.ศ. 2561 (ผู้ร่วมวิจัย)
8. เรื่อง “ศึกษาความเชื่อเรื่องบุญ – บาป ของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ภาคพิเศษ ปี พ.ศ. 2563

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดสิรินธรเทพรัตนาราม ในพระราชูปถัมภ์ 26 หมู่ที่ 7 ตำบลอ้อมใหญ่
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (73160)

ประวัตินักวิจัยร่วม

ชื่อ – สกุล	พระครูสิริธรรมนิเทศ, ผศ.ดร.
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต รก.ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการศึกษา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยค และมัธยมศึกษาปีที่ 6 (วิทย์-คณิต) โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดอินทรวีหาร บางขุนพรหม เทเวศร์
พ.ศ. 2536	สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศน.บ.) สาขาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
พ.ศ. 2552	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (Ph.D.) คณะสังคมศาสตร์ สาขาเอเชียศึกษา และอินเดียบโบราณ มหาวิทยาลัยมคอ ประเทศอินเดีย
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537	เป็นเลขานุการ คณะศาสนาและปรัชญา
พ.ศ. 2538	เจ้าหน้าที่งานห้องสมุดสิรินธร
พ.ศ. 2539	เป็นนายทะเบียนและวัดผล/หัวหน้างานห้องสมุดสิรินธร
พ.ศ. 2540	เป็นคณะกรรมการประจำศูนย์บริการวิชาการ
พ.ศ. 2544	เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศูนย์บริการวิชาการ
พ.ศ. 2552	เป็นหัวหน้าโครงการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
พ.ศ. 2552	เป็นผู้ประสานงานครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
พ.ศ. 2553	เป็นหัวหน้าคณะนิเทศโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
พ.ศ. 2557	เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2557	เป็นคณะกรรมการประจำวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2561	เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ในวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2564	เป็นผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวิชาการ/บทความงานวิจัย ตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูล TCI วารสารสิรินธรปริทรรศน์

ผลงานทางวิชาการ

1. ครูผู้เป็นนักบริหารที่ดี
2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียน
3. การฝึกจิตมีประโยชน์อย่างไร
4. สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการ
5. ภาวะความเป็นผู้นำ
6. ความคาดหวังในพระราชบัญญัติแห่งชาติ
7. ครูมืออาชีพสู่การเรียนรู้แบบมืออาชีพ
8. การศึกษาตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันของนักศึกษา

สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

10. การจัดการชั้นเรียนในยุคการศึกษาเปลี่ยนแปลง

ผลงานการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. บทบาทการอบรมสั่งสอนประชาชนให้ห่างไกลจากอบายมุขของพระสังฆาธิการ
ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 14 ทั้งมหานิกายและธรรมยุต
3. คุณลักษณะของนักศึกษาครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู : วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
4. บทบาทของพระสังฆาธิการที่ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม ในจังหวัดสกลนคร
5. ความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อการใช้สื่อของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
วัดศรีสำราญราษฎร์บำรุง (เข้มประชาอุทิศ) ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้งแบง จังหวัดสมุทรสาคร
6. การศึกษาความเชื่อ บุญ-บาป ของนักศึกษาวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ภาคพิเศษ
ห้องเรียนเพชรบุรี
7. ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

26 หมู่ 7 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม (73160)

ประวัตินักวิจัยร่วม

ชื่อ-สกุล ดร.วิญญู กินะเสน
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (ศศ.บ.) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ประวัติการศึกษา น.ธ.เอก, ป.ธ.6 การศึกษาคณะสงฆ์ไทย
 อ.บ. (บรรณารักษศาสตร์) มหาวิทยาลัยศิลปากร
 ศน.ม. (พุทธศาสนศึกษา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 Ph.D. (Buddhist Studies) Magadh University, India

ผลงานการวิจัย

1. ทุณวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2562 เรื่อง “วิเคราะห์คุณค่าประเทศไทย 4.0 ด้วยพุทธธรรมนิยามเพื่อให้ทราบว่าทำให้สังคมไทย 4.0 มีความมั่นคง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง”
2. ทุณวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2562 เรื่อง “ประเมินผลการเสริมสร้างคุณค่าประเทศไทย 4.0 ด้วยพุทธธรรมนิยามเพื่อให้สังคมไทย มีความมั่นคง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง”
3. ทุณวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2562 เรื่อง “รูปแบบการใช้หุ่นยนต์ไม่แย่งงานมนุษย์ในไทยแลนด์ 4.0 ตามแนวพระพุทธศาสนา”
4. ทุณวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ปีงบประมาณ 2561 เรื่อง “การวางแผนชีวิตเชิงพุทธบูรณาการ”
5. ทุณวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2560 เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในจังหวัดสมุทรสาครตามวิถีพุทธเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม”
6. ทุณวิจัยจากสำนักบริหารโครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษาและพัฒนา มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ปีงบประมาณ 2559 เรื่อง “บทบาทการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในกลุ่มวัยรุ่น”
7. ทุณวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีงบประมาณ 2559 เรื่อง “บทบาทของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศในกลุ่มวัยรุ่นเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์”
8. ทุณวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีงบประมาณ 2558 เรื่อง “การส่งเสริมการพัฒนาเยาวชนตามวิถีพุทธของสถาบันทางสังคมในจังหวัดนครปฐม”
9. ทุณวิจัยจากสำนักบริหารโครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษาและพัฒนา มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ปีงบประมาณ 2558 เรื่อง “บทบาทการพัฒนาเยาวชนตามวิถีพุทธของสถาบันทางสังคมในจังหวัดนครปฐม”

10. ทุนวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2557 เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวตามหลักทศ 6 ของประชาชนในเขตปริมณฑล เพื่อให้ครอบครัวมีความสุข”

11. ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีงบประมาณ 2557 โครงการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง “การบริหารจัดการโสมสത്യเพื่อรักษาความเป็นเอกลักษณ์และเพิ่มรายได้ให้กับชุมชนลุ่มน้ำแม่กลอง”

12. ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร ปีงบประมาณ 2551 เรื่อง “ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาบาลีและสันสกฤตของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย
26 หมู่ 7 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (73160)