

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

Factors Influence on Work Efficiency of Officials
: Case study at Pathumwan Institute of Technology

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ

สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

833 ถนนพระราม 1 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์: 0-2219-3833-40 E-mail: kunyanun@ptwit.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน โดยศึกษาถึงสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 73 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่า t-test และสมการถดถอย ผลของการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีอายุเฉลี่ย 41.94 ปี สถานภาพส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.2 สำหรับระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 15.15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.7

จากการทดสอบสมมติฐานโดยหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์แบบมัลติเปรีเอร์สชัน พบว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้า และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ปทุมวัน

Abstract

Factors influence on work efficiency of officials belonging to Pathumwan Institute of Technology (PIT) is presented in this paper. The general information of the officials responding to the questionnaires and the comments on the factors influencing to the work efficiency of the officials are studied. The samples of this study comprise of 73 PIT's official. A questionnaire was used as the instrument to collect data. The data were analyzed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation, t-test and

Multiple Regression Analysis. Results of the study were summarized as follows:

The research results illustrated that most of questionnaires respondents were male 72.8 percent, average 41.94 years old, with marital status 56.2 percent and master degree 64.4 percent. Most of them are teachers with 15.15 years average for working experience. Their monthly incomes are 10,000-19,999 Baht or 38.7 percent.

The research results from correlation indicated that most of all factors of hypothesis were accepted; namely personal characteristic, work environment, organization commitment, team working, official teamwork, career advancement, information technology and social welfare factors significantly and directly positive correlated with PIT effectiveness. From regression analysis, however, it is found that the career advancement and information technology are influence on work efficiency of PIT's officials at the level significant of 0.05.

Keywords: Efficiency, Pathumwan

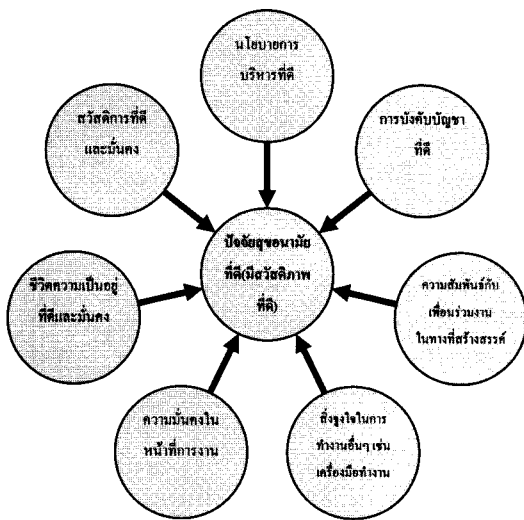
1. คำนำ

ในการทำงานและบริหารงาน มีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด บุคคลในองค์การจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก คุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์การใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์การนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนา งานไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม องค์การใดที่บุคลากรองค์การมีความพึงพอใจสูง องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง [1] ในงานวิจัยนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาและวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันฯในปัจจุบัน ซึ่งสามารถจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจะเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตของสถาบันฯ ให้เหมาะสมต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายของนักบริหาร [3] มีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หมายถึง นโยบายขององค์กรและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการในเทศงาน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่ม แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ การระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยเหล่านี้ แม้ว่าปัจจัยสุขอนามัย มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ถ้าขาดปัจจัยดังกล่าว ก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ การลาพัก ลาป่วย สวัสดิการและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่า การมีสวัสดิการพิเศษดังกล่าวจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่แท้จริงแล้วสวัสดิการดังกล่าวเป็นสิ่งรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้เท่านั้น มิได้สร้างแรงจูงใจให้เสมอไป



รูปที่ 1 องค์ประกอบปัจจัยสุขอนามัยที่ดีของบุคลากรในองค์กร

2. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยแรงจูงใจก็คือความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับ ส่วนลักษณะของงานก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจในตัวเองอยู่แล้ว ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญงอกงามในตัวเองและในอาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในด้านดีซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์เชื่อว่าสมมติฐานทฤษฎี Y มีความเป็นเหตุเป็นผลใช้ได้มากกว่าทฤษฎี X จึงเสนอว่ามนุษย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และการมีความสัมพันธ์กับกลุ่ม ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก ทฤษฎีนี้มีมองมนุษย์ออกเป็น 2 ลักษณะ คือทฤษฎี X มองว่าคนไม่รู้จักรับผิดชอบ ต้องควบคุม ส่วนทฤษฎี Y เป็นการมองมนุษย์ในด้านดี คนชอบทำงานและสามารถและเรียนรู้งานได้ ทฤษฎีนี้ให้ประโยชน์ในการมองมนุษย์ทั้งด้านดีและด้านไม่ดี ทำให้

ผู้บริหารเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์มากยิ่งขึ้น ช่วยกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานให้เหมาะสม และเกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลทั้งองค์กร [4]

ทฤษฎี Z เป็นแนวคิดของวิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ซึ่งอธิบายทฤษฎี Z ว่า เป็นองค์การ Z ของตะวันตก มีลักษณะบางประการที่เป็นส่วนร่วมของลักษณะบางอย่างเกี่ยวกับองค์การในญี่ปุ่น องค์การ Z มีแนวโน้มในเรื่องของการจ้างงานในระยะยาว พนักงานทำงานในหน้าที่และตำแหน่งที่หลากหลายระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันของอาชีพของพวกเขา องค์การ Z มีความชำนาญอย่างดีในการวางแผนอาชีพที่อาศัยความชำนาญเฉพาะอย่างแบบปานกลาง โดยใช้การควบคุมงานแบบไม่เป็นทางการ [2]

Sasicha Suebsaeng [5] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการบินระหว่างประเทศของไทย ผลการวิจัยพบว่ามี 4 ปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ใช้โดยสาร ได้แก่ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การเข้าใจนโยบายขององค์กร ความเป็นอิสระในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้โดยสารมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

3. ผลของการวิจัย

1. ปัจจัยสุขอนามัย จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายคนเชื่อว่า การมีสวัสดิการพิเศษดังกล่าวแล้วเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่แท้จริงแล้วสวัสดิการดังกล่าวเป็นสิ่งบำรุงรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้เท่านั้น มิได้สร้างแรงจูงใจให้เสมอไป [2]

2. ปัจจัยจูงใจ จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีคะแนนในระดับมาก ได้แก่ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.28 และ 3.57 คะแนน ส่วนปัจจัยด้านบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.48, 3.46, 3.40, 3.33 และ 2.91 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ปัจจัยด้านบุคคล	3.48	0.41	ปานกลาง	3
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.50	มาก	2
3. ความผูกพันกับหน่วยงาน	4.28	0.65	มาก	1
4.การทำงานเป็นทีม	3.40	0.66	ปานกลาง	5
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.33	0.73	ปานกลาง	6
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.46	0.77	ปานกลาง	4
7. รายได้และสวัสดิการ	2.91	0.74	ปานกลาง	7

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม นั้น สามารถอธิบายโดยละเอียดในแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

1.ปัจจัยด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 แต่มีความคิดเห็นระดับมากเกี่ยวกับบุคลากรมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน ระดับรองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับบุคลากรมีความรู้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.43, 3.95 และ 3.94 สำหรับระดับปานกลางและน้อยที่เกี่ยวกับบุคลากรพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับและในหน่วยงานมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.16 และ 1.89 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.95	0.84	มาก	2
2.ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.16	0.91	ปานกลาง	4
3.ในหน่วยงานของท่านมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1.89	1.23	น้อย	5
4.ท่านใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆในการทำงาน	3.94	0.77	มาก	3
5.ท่านมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.43	0.64	มาก	1
เฉลี่ย	3.48	0.41	ปานกลาง	

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.ขอบเขตหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจน	3.84	0.72	มาก	1
2.สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสงสว่างอุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพียงใด	3.79	0.78	มาก	2
3.ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน	3.41	0.77	ปานกลาง	4
4.จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.05	0.88	ปานกลาง	5
5.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.76	0.75	มาก	3
เฉลี่ย	3.57	0.50	มาก	

2.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57 โดยมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องของบุคลากร มีขอบเขตหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

อันดับรองลงมา เป็นความคิดเห็นในเรื่องของสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสงสว่างและอุณหภูมิในที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 3.84, 3.79 และ 3.76 ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน และจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.41 และ 3.05 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

3.ปัจจัยด้านความผูกพัน ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.28โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สถาบันเจริญก้าวหน้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นบุคลากรพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และบุคลากรตั้งใจจะทำงานให้กับสถาบันฯไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีคะแนนเฉลี่ย 4.42, 4.30, 4.27และ 4.12 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	อันดับ
1.ท่านภาคภูมิใจที่ทำงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	4.27	0.76	มาก	3
2.ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	4.30	0.68	มาก	2
3.ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สถาบันฯ เจริญก้าวหน้า	4.42	0.72	มาก	1
4.ท่านตั้งใจจะทำงานให้กับสถาบันฯไปจนกว่าจะเกษียณ	4.12	0.99	มาก	4
เฉลี่ย	4.28	0.65	มาก	

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	อันดับ
1.ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.81	มาก	2
2.บุคลากรในหน่วยงานยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด	3.41	0.91	ปานกลาง	3
3.บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	3.17	0.89	ปานกลาง	4
4.ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.75	มาก	1
5.บุคลากรมีการร่วมกิจกรรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	3.00	1.04	ปานกลาง	5
เฉลี่ย	3.40	0.66	ปานกลาง	

4.ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.40 แต่มีความคิดเห็นระดับมากเกี่ยวกับท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และท่านมีการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.74 และ 3.70 และมีความคิดเห็นระดับปานกลางในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด บุคลากรภายในหน่วยงาน มีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง และบุคลากรมีการร่วมทำกิจกรรมด้วยกันโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ย 3.41, 3.17 และ 3.00 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

5.ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.33 แต่มีความคิดเห็นระดับมาก บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ย 3.61 ส่วนเรื่องที่เหลือมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาเป็นเรื่อง ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และโอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ มีคะแนนเฉลี่ย 3.46, 3.43, 3.15 และ 3.01 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	อันดับ
1.โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ	3.01	1.08	ปานกลาง	5
2.หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.15	1.04	ปานกลาง	4
3.ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.43	0.97	ปานกลาง	3
4.ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า	3.61	0.98	มาก	1
5.เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกัน ท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.46	0.89	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.33	0.73	ปานกลาง	

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความเห็น	อันดับ
1.อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.52	0.83	มาก	2
2.โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม	3.61	0.90	มาก	1
3.ฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบของท่านเป็นปัจจุบัน	3.32	0.97	ปานกลาง	5
4.ระบบสารสนเทศที่ท่านนำมาใช้ในการทำงานของท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น	3.36	1.04	ปานกลาง	4
5.ระบบสารสนเทศที่ท่านนำมาใช้ในการทำงานของท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ	3.50	0.80	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.46	0.77	ปานกลาง	

6.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.46 อย่างไรก็ตาม มีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องโปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม และอุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.61 และ 3.52 ส่วนเรื่องที่เหลือมีคะแนนระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบสารสนเทศที่ท่านนำมาใช้ในหน่วยงานของท่าน ทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ ระบบสารสนเทศที่ท่านนำมาใช้ในหน่วยงานของท่าน ทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบของท่านเป็นปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.50, 3.36 และ 3.32 ดังแสดงในตารางที่ 7

7.ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.91 และมีความคิดเห็นระดับปานกลางเกี่ยวกับ การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านอยู่ รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้น เพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี และท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีคะแนนเฉลี่ย 3.23, 3.12, 3.02, 2.71 และ 2.46 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี	2.71	0.85	ปานกลาง	4
2.ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	2.46	1.13	ปานกลาง	5
3.ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านอยู่	3.02	0.99	ปานกลาง	3
4.ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.12	0.97	ปานกลาง	2
5.การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน	3.23	1.02	ปานกลาง	1
เฉลี่ย	2.91	0.74	ปานกลาง	

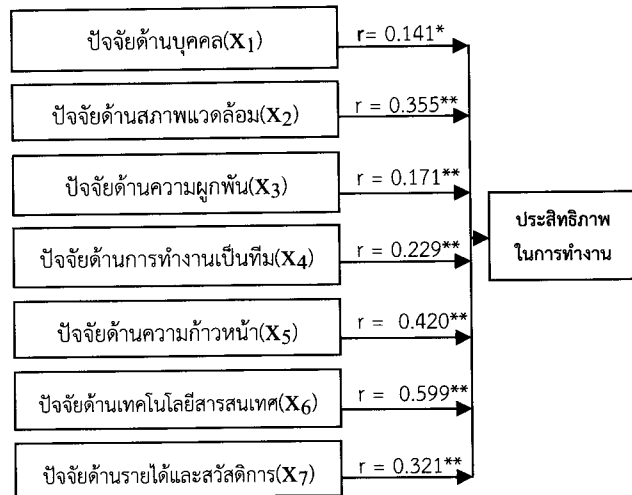
3.2 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของปัจจัยในด้านบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการรีเกรสชัน (Regression equation)

$$y = 1.864 + 0.056x_1 - 0.022x_2 + 0.023x_3 - 0.001x_4 + 0.094x_5 + 0.340x_6 + 0.015x_7$$

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สมการรีเกรสชัน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .01 มีอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์รีเกรสชัน 0.340 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์รีเกรสชัน 0.094

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์



* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปที่ 2 สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (x) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการกับตัวแปรตาม (y) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ Multiple correlation พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของสถาบันฯต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ ต้องใช้ระบบสรรหา คัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรในสถาบันฯ มีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากรในสถาบันฯ มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันฯ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการปรับโครงสร้างทางการบริหารให้มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยการปรับปรุง กฎ ระเบียบ และลดขั้นตอนการทำงานในสายการบังคับบัญชาให้น้อยลงซึ่งจะทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ สถาบันฯ

ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยปรับหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้บุคลากรสูงขึ้น

3. การจัดรูปแบบของสถาบันฯ ควรจัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผู้บริหารของสถาบันฯต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสถาบันฯให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันฯให้มีการศึกษา และการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ให้สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมสมองร่วมกันให้ทุกคนได้รู้จักการทำงานเป็นทีม มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญควรสร้างวัฒนธรรมแห่งการแข่งขันให้กับสถาบันฯ โดยเน้น better, cheaper, faster

เอกสารอ้างอิง

- [1] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การจัดและบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริม กรุงเทพมหานคร.
- [2] ภาวดี ธารศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตรวนบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [3] สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2546). *การบริหารโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- [4] Robbins & Coulter (1999). *Management*. (6th ed) Prentice Hall.
- [5] Suebsaeng S. (2001). *Major factors affecting performance of frontline employee of Thai Airlines International*. A Dissertation for the degree of Ph.D. (Development Administration). National Institute of Development Administration.

ประวัติผู้เขียนบทความ



นางกัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คณะธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร และระดับปริญญาโท คณะเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หัวหน้าสาขาวิชาศึกษาทั่วไป และอาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

งานวิจัยที่สนใจ การศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานขององค์กร