



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) เปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน ของสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 258 คน โดยการใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ t-test F-test LSD และ Correlation ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีดังนี้

1. พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 อายุส่วนใหญ่ 31 - 40 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่โสด มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ตำแหน่งงาน/หน้าที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ 8,001 - 10,000 บาท มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่ 3 ปีขึ้นไป มีจำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 50.8



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

132

2. พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัสดุอุปกรณ์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปว่า

4.1 เพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านบุคลากร และด้านการจัดการแตกต่างกัน

4.2 อายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน

4.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบุคลากร และด้านการจัดการแตกต่างกัน

4.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน

4.5 ตำแหน่ง/หน้าที่ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

4.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แตกต่างกัน

4.7 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

133

ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปว่า

5.1 เพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

5.2 อายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ แตกต่าง

5.3 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน

5.4 สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

5.5 ตำแหน่ง/หน้าที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานแตกต่างกัน

5.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

134

ก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนแตกต่างกัน

5.7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับต่ำ และด้านรับผิดชอบในระดับต่ำมาก ด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับต่ำ และด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำมาก ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับปานกลาง ด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับปานกลาง และด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

135

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมาก ส่วนด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ จันทรสุวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 1) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านความมั่นคงและความพอใจในงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน มีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ และระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน การบริหารองค์กรและในเรื่องความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในด้านบวกกล่าวคือ ถึงแม้ว่าในแต่ละด้านจะมีความเห็นในระดับที่แตกต่างกันไป แต่ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานได้จัดให้มีการนั่งหรือยืนทำงานได้อย่างเหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเป็นเพราะพนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสรา สงบเจียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

136

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ความพยายามเต็มที่ให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม ความยินดีรับผิดชอบหากงานที่ทำมีความบกพร่อง งานที่รับผิดชอบมีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551 : 39) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เพราะปัจจัยด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ มีผลโดยตรงกับประสิทธิภาพของงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมและทำให้มีอนาคตที่ดีขึ้น มีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่น พร้อมกับพัฒนาตนเองมากมาย เช่น ได้รับการฝึกอบรมและฝึกทักษะด้านต่าง ๆ งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และพนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณา ความดี ความชอบโดยทัดเทียมกันตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เพราะยังขาดความร่วมมือจากพนักงาน ซึ่งในบางโอกาสมหาวิทยาลัยได้เปิดโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ แต่พนักงานยังขาด



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

137

ความเอาใจใส่ และบุคลากรบางคนไม่ได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานขาดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และกระบวนการบริหารก็ยังมีหลายระดับชั้น จึงอาจทำให้ดูแลไม่ทั่วถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สงบเจียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินิอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2544 : 299-302) กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจประการหนึ่งซึ่งจูงใจให้พนักงานชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจจากการการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีวิสัยและอุปสรรคสำนักงานในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พื้นที่ปฏิบัติงานมีความเป็นส่วนตัว พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ไม่มีเสียงรบกวน สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ทั้งร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สิน สถานที่ปฏิบัติงานมีความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการจัดสถานที่และสิ่งแวดลอมเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชกานต์ ไม้เต็ง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กิตากว่า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเบญจมาศ อยู่ประเสริฐ (2544 : 299 - 302) กล่าวว่า สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล คือปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การสนับสนุน การให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ การส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สร้างความแตกแยกและขัดแย้งทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่ม ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ดี ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการทำงานและ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

138

เรื่องส่วนตัว สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามัคคีกัน มีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะ ร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีตา สงบเงียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นด้วย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.7 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน เงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ขั้นตอนการ ขอรับสวัสดิการจากองค์กรทำได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และองค์กรจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน นอกเวลาได้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง อาจ เป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำและค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เงินเดือนไม่เพียงพอต่อ การดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควา นิชิฮาระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้าน เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล พบว่า

2.1 พนักงานที่ต่างเพศกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ในด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน/ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ เพราะลักษณะงานบางอย่างเป็นงานเฉพาะ เช่น ช่างเทคนิค ช่างไฟ ช่างซ่อมฯ เป็นต้น ผู้ที่จะปฏิบัติงาน ได้ต้องเป็นเพศชายเท่านั้น ส่วนงานด้านอื่น ๆ จะเป็นเพศชายหรือหญิง ก็ปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ สุขสนอง (2552 : 47) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

139

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านความรับผิดชอบ เพราะพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความชำนาญมากกว่า และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นเรื่องสำคัญมากกว่าจึงมีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา สงบเงียบ (2551 : 48) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง เพราะพนักงานของบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มีช่วงอายุไม่แตกต่างกันมาก ส่วนพนักงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนั้นมีช่วงอายุที่แตกต่างกันมากกว่า

2.3 พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นและทัศนคติแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ ทรงนิรันดร์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ ออยุธยา จำกัด. ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มินอิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี สถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัดไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่ง/หน้าที่ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะงานในแต่ละตำแหน่ง/หน้าที่ ความยากง่ายต่างกันจึงทำให้พนักงานที่อยู่ในระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็น



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

140

แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทนิตีค อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาโรจนะ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ จันท์สุวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ แตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยยังสนุกกับการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติงานในลักษณะที่ไม่ยาก ภายใต้อำนาจกำกับตรวจสอบอย่างใกล้ชิด หรือทำตามคำสั่ง ตามแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่าง แน่ชัด และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และยังมีความรู้สึกสนุกกับงาน จึงทำให้มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าซึ่งส่วนมากจะอยู่ในระดับหัวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ จันท์สุวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาล ตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน

3. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ ธิดา พาหอม (2544 : 20) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการประกอบด้วย ลักษณะ 4 M คือ 1) คน 2) เงินทุน 3) วัสดุสิ่งของ และ 4) การจัดการ ซึ่งปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับ ความสมบูรณ์ และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวนั่นเอง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้าน บุคลากร ด้านการเงิน ด้านการจัดการ พนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัสดุอุปกรณ์ซึ่งพนักงานมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นอภิปรายดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

141

3.1 ด้านบุคลากร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในข้อ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้พนักงานลาศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีระบบสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมหาวิทยาลัยให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมกับพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดา พาหอม (2544 : 20) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการประกอบด้วย คน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของทรัพยากรบุคคล ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการลาศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมต่าง ๆ นอกจากนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นระบบที่เปิดกว้างเพื่อที่จะสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพได้อย่างกว้างขวาง และมหาวิทยาลัยได้พัฒนาด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการเงิน พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดา พาหอม (2544 : 20) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการประกอบด้วย เงิน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการด้านการเงิน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในข้อ มหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณในการเบิกจ่ายได้เพียงพอและถูกต้อง พนักงานได้รับการส่งเสริมการออมทรัพย์ผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในข้อ มหาวิทยาลัยได้ให้สิทธิ์พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในหน่วยงานที่ตนสังกัด และมหาวิทยาลัยมีการปรับอัตราเงินเดือนที่ถูกต้องและเหมาะสม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในบางกรณีพนักงานยังไม่ได้รับความยุติธรรมเรื่องของการปรับเงินเดือน และการเลื่อนขั้น และการปรับเงินเดือนที่ยังไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความสามารถของพนักงาน

3.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดา พาหอม (2544 : 20) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการประกอบด้วยวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงอาคารสถานที่จากการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าในข้อ มหาวิทยาลัยมีแสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมและส่งเสริมสมรรถนะในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ยกเว้นในข้อ มหาวิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มหาวิทยาลัยจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมีระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่สะดวกและรวดเร็ว และมหาวิทยาลัยมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ ในกรณีจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์แต่ละครั้ง แต่ละประเภทมีความล่าช้าจนเครื่องใช้บางชนิดอาจตกทุนไปแล้ว เช่น การจัดซื้อคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และในเรื่องการดูแล บำรุงวัสดุอุปกรณ์ ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อหน่วยงานและยังขาดการเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

3.4 ด้านการจัดการ พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดา พาหอม (2544 : 20) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของแผนงานด้านการจัดการ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อพบว่าในข้อ มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบาย หรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเป้าหมาย หรือแผนงานให้รับรู้ทั่วกัน พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่เสมอ ยกเว้นในข้อมหาวิทยาลัยมีการชี้แจงและทำความเข้าใจแผนงานให้กับพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเพราะ มหาวิทยาลัยไม่มีการประชุม ชี้แจงประจำปีสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำให้ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรและไม่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิดา พาหอม (2544 : 20) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการประกอบด้วยลักษณะ 4 M คือ 1) คน 2) เงินทุน 3) วัสดุสิ่งของ และ 4) การจัดการ ซึ่งปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว ดังต่อไปนี้

4.1 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ด้านความรู้



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

143

และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับต่ำ และด้านรับผิดชอบในระดับต่ำมาก เพราะพนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับต่ำ และด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำมาก เพราะพนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ภาระงานมาก แต่ผลตอบแทนน้อย จึงส่งผลให้พนักงานปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ และขาดความรับผิดชอบต่องานที่ตนปฏิบัติ

4.3 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับปานกลาง เพราะในสำนักงานมหาวิทยาลัย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ และพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที จึงเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับปานกลาง และด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำ เพราะสำนักงานมหาวิทยาลัยมีการจัดการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีระบบแบบแผนที่ชัดเจนและครอบคลุม ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

144

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเงิน มหาวิทยาลัยควรให้เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ แล้วถือว่าให้ผลตอบแทนน้อยกว่า จึงเป็นผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และเกิดการโยกย้ายปรับเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง

1.2 ปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการดูแลรักษาสภาพของวัสดุอุปกรณ์ เช่น จัดหาช่างที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพด้านการบำรุงรักษา เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อย่างน้อย 1 เดือน/ครั้ง และจัดให้มีระบบเบิกจ่ายครุภัณฑ์ที่รวดเร็วและเหมาะสม

1.3 ปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยควรมีการชี้แจงและทำความเข้าใจแผนงานให้กับพนักงาน มีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้พนักงานรับรู้อย่างทั่วถึง รวมถึงพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ หรือมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และควรพิจารณา ความดี ความชอบโดยทัดเทียมกัน ตามความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล

1.5 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน/ผลตอบแทนและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านผู้บังคับบัญชา หรือศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างฝ่ายหรือแผนก