



O-SS 006

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต
หาดใหญ่

Factors Affecting Performance Efficiency of Employees of Prince of Songkla University,
Hat Yai Campus

ปัทิตตา จันทวงศ์ (Patitta Chantawong)¹ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (Pornchai Likhiththamarojn)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ ลูกจ้างประเภทพนักงานเงินรายได้คณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 2,917 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 352 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .67-1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า เท่ากับ 0.936 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านสุขอนามัย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ patitta.c@psu.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ pornchai.l@psu.ac.th



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The objective of this study was to study performance efficiency levels and factors affecting performance efficiency of employees of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. The population of this quantitative research or survey research was 2,917 university-income employees and the sample size of 352 was determined using Taro Yamane. The instrument was a questionnaire with validity in the range .67-1.00 and alfa coefficient was 0.936. The data were analyzed in frequency, mean, standard deviation, Pearson correlation and multiple regressions. The study found that 1) the overall opinions on performance efficiency level, and on motivation and hygiene factors were at a high level. 2) Motivation factor which consisted of work success, recognition, responsibility and promotional opportunity significantly had positive effects of .05 on the overall performance efficiency. 3) Hygiene factor which consisted of administrative policy, interpersonal relationship, and work security significantly had positive effect of .05 on the overall performance efficiency.



Keywords: Affecting factors, Efficiency, Performance, Employee, Prince of Songkla University



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรในปัจจุบันเพราะการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งระดับองค์กรและเป้าหมายระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าของงานและการเติบโตขององค์กร ส่วนเป้าหมายระดับบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่การฝึกอบรม แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ (พชร สันทัด, 2557)

ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารและการรับส่งข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงทั้งในหน่วยงานองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่ง “ทรัพยากรบุคคล” นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุผลนี้ ทำให้ทุกองค์กรต่างพากันแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของตน แต่บางครั้งองค์กรกลับต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์กร หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรขาดการสนใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้น “ทรัพยากรบุคคล” จึงจัดเป็นหัวใจหลักสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายกำหนดไว้ ผู้บริหารองค์กรจึงควรมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆ กัน ตลอดจนควรพิจารณาถึงเรื่องปัจจัยด้านต่างๆ ที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร (วรัญญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2554)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคใต้ ประกอบด้วย 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มีการบริหารจัดการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้กำหนดการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและความเหมาะสมของมหาวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยได้แบ่งออกเป็นหน่วยงานผลิตภัณฑ์และหน่วยงานสนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย สำหรับในส่วนของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 8,919 คน โดยมีบุคลากรประเภทลูกจ้าง จำนวน 4,269 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 (กองการเจ้าหน้าที่ ข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559) ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และกำลังสำคัญในการ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังสำคัญกลุ่มใหญ่ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการใช้ประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางนโยบาย และวางแผนในการปรับปรุงและพัฒนาลูกจ้างให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนลดปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง ยกระดับศักยภาพขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีความได้เปรียบเชิงแข่งขันกับองค์กรคู่แข่งในสังคม และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าและผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีตัวแปรอิสระ 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนบุคคล โดยศึกษาและประยุกต์ใช้จากแนวคิดของ ธัญญา ผลอนันต์ (2546) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย โดยได้ศึกษาและประยุกต์ใช้จากทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาและประยุกต์ใช้จากแนวคิดของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง , 2557) ดังภาพประกอบที่ 1



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานะภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. โอกาสความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยด้านสุขอนามัย

1. นโยบายในการบริหาร
2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. ค่าตอบแทน
4. สภาพชีวิตส่วนบุคคล
5. สภาพการทำงาน
6. ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลาที่ใช้ในงาน
4. ค่าใช้จ่ายในงาน

ภาพประกอบที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ ลูกจ้างประเภทพนักงานเงินรายได้คณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวนประชากร 2,917 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 352 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงาน (Stratified Random Sampling) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็น



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงเครื่องมือขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ โดยวิธีการปรับและสังเคราะห์เครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรง ซึ่งมีค่าเท่ากับ .67 -1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.936 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ลูกจ้างประเภทพนักงานเงินรายได้คณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 49

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งแบบโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{x} = 4.07$) ปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.00$) และคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 3.95$) ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านและจำแนกรายด้าน

อันดับ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1.	ด้านค่าใช้จ่ายในงาน	4.08	.629	มาก
2.	ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.07	.593	มาก
3.	ด้านปริมาณงาน	4.00	.569	มาก
4.	ด้านคุณภาพของงาน	3.95	.586	มาก
รวม		4.02	.519	มาก

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.02$) ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.01$) การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.93$) และลักษณะของงาน ($\bar{x} =$



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

3.91) ตามลำดับ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวมทุกด้าน และจำแนกรายด้าน

อันดับ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	4.03	.377	มาก
2.	ด้านความรับผิดชอบ	4.02	.524	มาก
3.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	.537	มาก
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	.517	มาก
5.	ด้านลักษณะของงาน	3.91	.524	มาก
รวม		3.98	.370	มาก

4. ปัจจัยด้านสุขอนามัย กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสุขอนามัยทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x} = 4.05$) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.96$) สภาพชีวิตส่วนบุคคล ($\bar{x} = 3.88$) และนโยบายในการบริหาร ($\bar{x} = 3.78$) ตามลำดับ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสุขอนามัย โดยรวมทุกด้าน และจำแนกรายด้าน

อันดับ	ปัจจัยด้านสุขอนามัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ด้านค่าตอบแทน	4.06	.387	มาก
2.	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.05	.622	มาก
3.	ด้านสภาพการทำงาน	4.04	.483	มาก
4.	ด้านความมั่นคงในงาน	3.96	.439	มาก
5.	ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล	3.88	.621	มาก
6.	ด้านนโยบายในการบริหาร	3.78	.564	มาก
รวม		3.96	.366	มาก



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้าน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสุขอนามัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการร่วมกันเชิงเส้นพหุคูณ (Multicollinearity) โดยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ซึ่งผู้วิจัยทดสอบโดยใช้ค่า VIF ซึ่งค่า VIF จะต้องไม่เกิน 10 จากผลการตรวจสอบค่า VIF ในโมเดลการวิเคราะห์พบว่า ไม่มีค่าใดเกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกันที่สูงเกินไป ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Enter ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านและจำแนกรายด้าน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					VIF
	โดยภาพรวม	คุณภาพงาน	ปริมาณงาน	เวลาที่ใช้	ค่าใช้จ่าย	
	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta	
ปัจจัยส่วนบุคคล						
เพศ_ชาย	-.010	-.036	-.017	.025	-.021	1.123
อายุ	.117	.078	.147	.088	.121	3.405
สถานภาพการสมรส_โสด	-.084	-.079	-.042	.004	-.132	8.854
สถานภาพการสมรส_สมรส	-.051	-.028	-.022	-.004	-.089	8.546
การศึกษา_ต่ำกว่าปริญญาตรี	.063	.158*	.166*	-.036	-.063	4.004
การศึกษา_ปริญญาตรี	.026	.154*	.091	-.067	-.080	2.793
รายได้ต่อเดือน	-.049	.039	-.053	-.155*	-.031	1.509
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-.041	-.044	-.078	.022	-.063	3.806
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ						
ความสำเร็จของงาน	.408***	.360***	.388***	.282***	.336***	1.838
การยอมรับนับถือ	.208***	.219***	.202**	.200**	.170*	1.928



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					VIF
	โดยภาพรวม	คุณภาพงาน	ปริมาณงาน	เวลาที่ใช้	ค่าใช้จ่าย	
	Beta	Beta	Beta	Beta	Beta	
ลักษณะของงาน	-.013	-.061	.024	-.003	-.013	1.964
ความรับผิดชอบ	.130*	.149*	.055	.174*	.098	2.563
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	.102*	.105*	-.070	-.037	.138*	1.687
ปัจจัยด้านสุขอนามัย						
นโยบายในการบริหาร	.128*	.111	.070	.097	.134	2.344
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.131*	.157*	.099	.071	.065	2.164
ค่าตอบแทน	.012	.044	.069	.069	-.091	1.480
สภาพชีวิตส่วนบุคคล	-.029	-.072	-.020	.030	-.011	1.859
สภาพการทำงาน	-.082	-.081	-.017	.125*	-.032	1.793
ความมั่นคงในงาน	.111*	.235***	.016	.085	.134*	2.044
R ²	.577	.556	.482	.475	.380	
Adj R ²	.550	.527	.449	.441	.339	
F	21.113***	19.389***	14.400***	13.997***	9.465***	

p < .05*, p < .01**, p < .001***

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขอนามัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน สำหรับปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ตัวแปรความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบ นโยบายในการบริหาร ความมั่นคงในงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ (Beta = .408, Beta = .208, Beta =



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

.131, Beta = .130, Beta = .128, Beta = .111 และ Beta = .102 ตามลำดับ) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 57.70

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงกว่าผู้ที่จบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน การยอมรับนับถือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับการศึกษาปริญญาตรี ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ (Beta = .360, Beta = .235, Beta = .219, Beta = .158, Beta = .157, Beta = .154, Beta = .149 และ Beta = .105 ตามลำดับ) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.60

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานสูงกว่าผู้ที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ (Beta = .388, Beta = .202 และ Beta = .166 ตามลำดับ) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 48.20

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูง สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

พบว่า ความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้ต่อเดือน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ (Beta = .282, Beta = .200, Beta = .174, Beta = .155 และ Beta = .125 ตามลำดับ) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 47.50

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน สำหรับปัจจัยด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน จากการเปรียบเทียบระดับอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามด้วยค่า Beta พบว่า ความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในงาน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในงาน ตามลำดับ (Beta = .336, Beta = .170, Beta = .138 และ Beta = .134 ตามลำดับ) ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 38.00

อภิปรายผลการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในงาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีผลการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงานและวิธีการ สูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ชุมบางหมิง (2556) พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือ ด้านค่าใช้จ่าย รวมทั้งงานวิจัยของ หนูฤทธิ์ คำภาสุข (2556) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ลำดับแรกคือ ด้านค่าใช้จ่าย เช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงเอกสารของ Peterson and Plowman (อ้างถึงใน ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง, 2557) ที่ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ในส่วนด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเช่นกัน ในขณะที่



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ด้านรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลในเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงกว่าลูกจ้างที่จบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ซึ่งมีความรู้ต่ำกว่าลูกจ้างที่จบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงมีความตั้งใจและพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับผลประโยชน์การปฏิบัติและได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนหรือตำแหน่งมากขึ้น ทั้งนี้ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้และจัดสรรงานได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าลูกจ้างที่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นไปได้ว่าลักษณะงานของลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความซับซ้อนของขั้นตอนงานไม่มากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพโดยรวมดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในขณะที่ลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ สามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นไปได้ว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์หรือปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อน รวมทั้งภาระงานยังไม่มากนัก จึงสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ และยังสามารถแบ่งเวลาเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวริชญ์ สมฤทธิ์ (2557) พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งงานวิจัยของ สมชาย วงศ์ริกุล (2550) พบว่า ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ มารวิชัย (2551) พบว่า ปัจจัยด้านระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติที่ต่างกัน

ส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมทุกด้านและรายด้าน สำหรับด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และค่าใช้จ่ายในงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ลูกจ้างที่สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานด้วยตนเอง ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาวิธีการปฏิบัติ จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สำหรับลูกจ้างที่มีความรับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งงานและมีความถนัด รวมทั้งมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน ส่วนลูกจ้างที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ปฏิบัติงาน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย ยุคตวิสาร (2549) พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโต มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานวิจัยของ จิราพร ชุมบางหมัง (2556) สมชาย วังศิริกุล (2550) และปิติ วัลยะเพ็ชร (2549) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงเอกสารของ Herzberg (อ้างถึงในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงสร้างความพึงพอใจให้บุคคลรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เป็นต้น

สุดท้ายปัจจัยด้านสุขอนามัยพบว่า ด้านนโยบายในการบริหาร มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน สำหรับด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน ในขณะที่ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและด้านคุณภาพของงาน รวมทั้งด้านค่าใช้จ่ายในงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ลูกจ้างที่มีนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริงตามแผน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงนโยบาย กฎระเบียบ และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ให้รับทราบโดยทั่วถึง จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านมากขึ้น สำหรับลูกจ้างที่ได้รับคำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานเต็มใจช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและด้านคุณภาพของงานมากขึ้น ส่วนลูกจ้างที่มีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน เอกสารจัดเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบและง่ายต่อการค้นหา รวมทั้งมีสถานที่ทำงานที่มีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม มีมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงานมากขึ้น ในขณะที่ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานที่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาในการทำงาน มีหลักประกันเรื่องค่าตอบแทนที่แน่นอนและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนรู้สึกพอใจในความมีเสถียรภาพขององค์กรในปัจจุบัน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและด้านคุณภาพของงาน รวมทั้งด้านค่าใช้จ่ายในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2549) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ ด่านกลาง (2550) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณิการ์ บุญพิคำ (2550) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

กับผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงเอกสารของ Herzberg (อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ที่พบว่า ปัจจัยอนามัยที่ค่าจูงใจแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เช่น นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านสูงสุด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้ลูกจ้างสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านสูงลำดับรองลงมา ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ควรให้การยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในความความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ตลอดจนการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอต่างๆ จากลูกจ้าง เพื่อเพิ่มความมั่นใจ และสร้างความภาคภูมิใจแก่ลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านคุณภาพของงาน มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผน กำหนดนโยบายในการเพิ่มคุณภาพของงานของลูกจ้าง ให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคคลอื่น เพื่อเพิ่มระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้านคุณภาพของงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ บุญพิคำ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). *ข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559*. สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2559

จาก http://www.personnel.psu.ac.th/m_sance/book3.pdf



การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราพร ชุมบางหมิง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- หนูฤทธิ์ คำภาสุข. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นรวิชัย สมฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปิยะวรรณ มารวิชัย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีซี บายจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พชร สันทัด. (2557). ศาสตร์และศิลป์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรัญญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สมชาย วังศิริกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด นราธิวาส. การศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สิทธิชัย ยุกตวิสาร. (2549). ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.