

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย : ดร.สัญญา เคนาภูมิ

หน่วยงาน : วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปีที่ได้รับทุน : 2554

ปีที่แล้วเสร็จ : 2555

## มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ 3) ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 252 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานจ้างประจำ และ พนักงานจ้างชั่วคราว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นชนิดตรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และ ตอนที่ 5 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การประมาณค่าแบบช่วง (Interval Estimation) ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ ผลการวิจัยเป็น ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ตามลำดับ

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน และ ระดับปานกลาง 1 ด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

3. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน และ ระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ประเภทของบุคลากร และที่พิกอาศัย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ 0.180, 0.131, 0.173, 0.179 และ 0.110 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานคือ 0.243, 0.289, 0.260, 0.195 และ 0.136 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 19.70 ( $F= 12.106$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้ (1) การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดระบบคุณธรรมมากขึ้น (2) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดย ไม่จำกัดอยู่เฉพาะประเภทบุคลากรประเภทใดประเภทหนึ่ง (3) จัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้จูงใจให้ผู้เรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ (4) จัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคแก่บุคลากรทุกประเภท (5) นำหลักการมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเข้มข้น หลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ

รวม. -- ม.ด.จ.ร. 1  
บุคลากรทอ.ร.ด.ก.น  
บุคลากร -- ค.ร.ร.ด.น. 2

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รับที่.....
รับลงทะเบียน..... 7 ม.พ. 2556
เลขทะเบียน..... ๗๙. 213353
เลขเรียกหนังสือ..... 346.11 ส.113 ม.

2554

**TITLE:** The factors affecting personnel's competency of Rajabhat Mahasarakham University.

**RESEARCHER:** Dr.Sanya Kenaphoom

**FACULTY:** Collage of Law and Government

---

**ACADEMIC YEAR SCHOLARSHIP:** 2011

**ACADEMIC YEAR COMPLETE:** 2012

RAJABHAT MAHASARA KHAM UNIVERSITY, 2012

### ABSTRACT

The purposes of this research were aimed to study 1) the level of the Quality of work life, engagement to organization and competency of personnel of Rajabhat Mahasarakham University. 2) The factors affecting competency of human resource of Rajabhat Mahasarakham University. And study the useful suggestions about developing personnel's competency of Rajabhat Mahasarakham University. The samples used for study were the personnel of Rajabhat Mahasarakham University consist of 252 persons, selected by Tara Yamane sampling sized method and the simple random sampling include the civil servant, the University employees, the government employees, the Permanent employees and the temporary employees. The instrument for collecting data was the self administered questionnaire dividing as 5 sections; the first's personnel factors as check list, the second was about the Quality of work life, the third's about the engagement to organization, the forth's about the personnel's competency; they were five rating scale questionnaire and the last was the opened questionnaire about useful suggestions about developing personnel's competency. The statistics for analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, the Interval Estimation and the stepwise multiple linear regression analysis for testing hypothesis. And the quality data was analyzed by content analysis.

The research results were found as follows;

1. The level of the quality of work life of personnel of Rajabhat

---

Mahasarakham University as overall and all aspect were at moderated level, it's shown the arithmetic mean from highest to lowest; the type of work based on the legal or judicial process, the type of work contribute to integration of social worker, the type of work that promotes growth and stability for workers, the opportunities for workers to develop their skills as well, the type of work involve and relate to directly community,

the environment were identified and safety, the fair and adequate compensation, and the balance between life and work as overall respectively.

2. The engagement to organization of personnel of Rajabhat Mahasarakham University as a whole was at moderated level, considering each aspect were at a high level for 2 and at moderated for one, it's shown the arithmetic mean from highest to lowest; the willingness to dedication and huge effort for the benefit of organization, the strongly beliefs in goals and values of organization, and the strongly desire to maintain the membership in organization respectively.

3. The personnel's competency of Rajabhat Mahasarakham University as a whole was at high level, considering each aspect were at a high level for one and at moderated for 4, it's shown the arithmetic mean from highest to lowest; the adherence on legitimacy and ethics correctly, the accumulation of specializes in work, the good service, the teamwork and the achievement focus respectively.

4. The factors affecting personnel's competency of Rajabhat Mahasarakham University were the strongly beliefs in goals and values of organization, the type of work contribute to integration of social worker, the balance between life and work as overall, the kind of personnel and the housing were significant predictors of personnel's competency at 19.70% ( $F= 12.106$ ,  $P < .01$ ).

5. The useful suggestion about developing personnel's competency were found as follows; (1) determining the promotion system should be based on morality, (2) encourage and support personnel to have opportunity for developing themselves such as training or further study as higher by unlimited only some of personnel types particularly, (3) managing environment both inside and outside classroom to motivate learners pursue learning self-study, (4) provide the university welfare with equality for all of personnel types, (5) apply principle of good governance in administration intensively; participation, rule of law, morality, transparency and responsibility.