



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)

เรื่อง

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อ

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

The development of personnel efficiency that affects
the operation of Rajabhat Maha Sarakham University Council.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
วัชพร จำปาศรี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)

เรื่อง

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อ

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

The development of personnel efficiency that affects
the operation of Rajabhat Maha Sarakham University Council.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
วัชพร จำปาศรี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

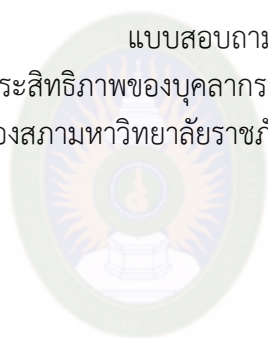
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจดี

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจ ควรปรับปรุง

แบบสอบถาม

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ

3. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

4. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

5. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

6. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน

7. การประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ () หญิง
() ชาย

2. ช่วงอายุ () ต่ำกว่า 20 ปี
() 21 – 30 ปี
() 31 – 40 ปี
() 41 – 59 ปี
() 60 ปีขึ้นไป

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย

หัวข้อ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ					
3. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานของตนเองได้					
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ					
5. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
6. ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2.ด้านการยอมรับนับถือ					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
3. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ					
3.ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความสามารถและความถนัด					
2. ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ					
3. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
4.ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ					
1. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม					
3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ					
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนร่วมส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปได้ดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน					
5. ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับตำแหน่งตามกรอบที่กำหนดไว้					
6. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					

หัวข้อ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
7.ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
8.ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมชาติ					
9.ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
6.ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1.ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
2.ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ					
3.บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
4.ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่					
5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านมักจะเข้าไปร่วมช่วยแก้ไขปัญหา					
6.เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
7.ท่านสามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้					
7.ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1.ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร					
2.ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานวัยเกษียณ					
3.ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ สกุล	นางวัชพร จำปาศรี
วัน เดือน ปีเกิด	23 กันยายน 2521
ภูมิลำเนา	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000
โทรศัพท์ที่ทำงาน	043-752945, 043-722118-9 ต่อ 317
โทรศัพท์มือถือ	080-4108577
ตำแหน่งหน้าที่	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษา วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
ของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย นางวิชพร จำปาศรี
หน่วยงาน : สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ปีที่ได้รับทุน : 2561
ปีที่แล้วเสร็จ : 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D. = 0.59$) อยู่ในเกณฑ์ดี ประกอบด้วย การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกหัวข้อ

Title The development of personnel efficiency that affects the operation of Rajabhat Maha Sarakham University Council.

Research Team Mrs.Vatchaporn Jumpasri

Organization : Office of the Rajabhat Maha Sarakham University council

Year of Grant : 2018

Year Complete : 2019

ABSTRACT

This research aims to Study the development of personnel efficiency that affects the operation of the University Council on success in work. Respect for Interesting job characteristics The participation in responsibility Advancement In the position Colleagues And work stability From a sample of 150 people using the tool as a satisfaction questionnaire By using the frequency Average and standard deviation

The results of the evaluation of the effectiveness of personnel affecting Operations of the Rajabhat Maha Sarakham University Council From the sample group of 150 people, it was found that it was at a high level with an average (= 4.43), standard deviation (SD = 0.59) was in good condition, consisting of the development of personnel efficiency that affected the operation of the university council on characteristics Interesting work The development of personnel efficiency that affects the operation of the University Council on success in work The development of personnel efficiency affecting the performance of the university council in respect of respect The development of personnel efficiency that affects the operation of the University Council on participation in responsibility The development of personnel efficiency that affects the operation of the University Council. Advances in previous positions The development of personnel efficiency that affects the operation of the university council on colleagues Improving the efficiency of personnel affecting The operation of the University Council on work stability Which meets all the criteria.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา และสำเร็จได้โดย ได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนตลอดจนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโครงการวิจัย ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล รองอธิการบดี ที่สนับสนุนการทำวิจัย ในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่บังเกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบให้เป็นคุณความดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยต่อไป



วัชพร จำปาศรี
2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนดทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมการขับเคลื่อนโดยการบริหารคนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งนี้บทบาทที่สำคัญรวมถึงความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดคือ “สภามหาวิทยาลัย” สภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งมีความสำคัญต่อความเจริญของสถาบันและผลผลิตที่ดีขององค์กร ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (ม.ป.ป. : 3) กล่าวว่า สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านนโยบาย งบประมาณ มาตรฐานทางวิชาการ และการกำกับดูแลการบริหารของสถาบัน ซึ่งนอกเหนือ จากอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาแล้ว สถาบันอุดมศึกษายังมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ได้บัญญัติบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไว้ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงมีอำนาจหน้าที่และบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ซึ่งอำนาจหน้าที่ที่สำคัญในปัจจุบันคือ กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย อำนาจด้านการเงิน งบประมาณและการจัดการทั่วไป และมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ดังที่จดหมายข่าวธรรมมาภิบาลมหาวิทยาลัย สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 4) ได้สรุปว่า โดยทั่วไปหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย งานหลัก เช่น กำกับตาม นโยบาย อนุมัติฝ่ายบริหารเสนอ ดูแลเรื่องคุณธรรม รับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย เปิดเผยข้อมูล ทำทุกอย่างให้โปร่งใส การกำกับดูแล ให้ปฏิบัติเสมือนกับองค์กรธุรกิจที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายไม่ใช่ กำไร เป็นเป้าหมายพัฒนาให้การศึกษาที่ดีต่อคนของชาติ และการนำธรรมาภิบาลมาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในการบริหารใช้แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ปัจจุบันสภาสถาบันมีหน้าที่กำกับดูแล (Governing Board) มีกฎหมายให้สภามี อำนาจและบทบาทมากขึ้น ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล การบริหารจัดการ การออกข้อบังคับ ตลอดจนการสรรหาผู้บริหารโดยเฉพาะอธิการบดี (เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร. 2554 : 2) นอกจากนี้ สภามหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในการกำกับการจัดการศึกษา การอนุมัติ การเปิดสอนหลักสูตรการศึกษา

การกำกับ การบริหารการเงินและทรัพย์สิน การกำกับการบริหารงานบุคคลโดยมุ่งเน้นขีดสมรรถนะ การทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา การสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย (Succession planning) ตลอดจนการพัฒนางานองค์กรที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย กฎหมายและวิธีปฏิบัติที่กรรมการสภามหาวิทยาลัย และการติดตามการบังคับใช้ความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัย ประเด็นข้อพิพาทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในศาลปกครองและตัวอย่างคดีพิพาทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในศาลปกครอง มหาวิทยาลัยกับคดีพิพาทในศาลปกครองครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ การกำกับการบริหารความเสี่ยงในมหาวิทยาลัย การประเมินสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทการทำหน้าที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง (สถาบันธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย : ม.ป.ป.)

ดังนั้นการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยจึงต้องกำหนดนโยบาย การกำกับดูแล การบริหารจัดการ การออกข้อบังคับ และสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังคำกล่าวของ นายมีชัย ฤชุพันธุ์ ที่กล่าวไว้ในจดหมายข่าวธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย สถาบันคลังสมองของชาติ (2554 : 17) ว่า กฎหมายเป็นเหมือน “พลังงาน” เพราะเป็น ที่มาของอำนาจ ที่จะบันดาลให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็กำหนด “หน้าที่ให้ต้องปฏิบัติทั้ง “อำนาจ และหน้าที่มีสภาพเหมือนดาบสองคม คือ ถ้าใช้ไม่ดีก็เป็นอันตรายต่อผู้ใช้และผู้เกี่ยวข้องได้ ถ้าใช้ดีก็เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สภามหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ที่จะช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่ถูกต้อง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประเด็นเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยให้เชื่อมโยงกับปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ อัตลักษณ์และจุดเน้นของมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับหลักการอุดมศึกษา กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษามาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ของชาติทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระแสการพัฒนาของโลกในปัจจุบัน ตลอดจนบทบาท ในการกำกับติดตามดูแลการนำ เป้าหมายนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้สำเร็จผลตามที่ได้ตั้งไว้ การระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทสภามหาวิทยาลัยในมิติต่าง ๆ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงและบริบทความท้าทายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยในบริบทปัจจุบัน ดังนั้นสภามหาวิทยาลัยต้องมีบทบาทในการสนับสนุนเพื่อสร้างผู้นำสถาบันอุดมศึกษา ในการบริหารมหาวิทยาลัยอนาคต ดังที่ เปรื่อง กิจรัตน์กร (2558 : 4-7) ระบุแนวทางว่าสภาสถาบัน จะมีบทบาทได้ 10 ประการ ไม่ว่าจะเป็น ค่านิยม (Values) ความเป็นเอกภาพ (Unity) การตัดสินใจ (Decisions) การมอบอำนาจ (Empowerment) นโยบาย (Policy) วิสัยทัศน์ (Vision) ข้อจำกัด (Limitation) กระบวนการ (Process) บุคลากร (Personnel) และตัวชี้วัด (Metrics) โดยสภามหาวิทยาลัยไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเพราะการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของ สภามหาวิทยาลัยและสภา

มหาวิทยาลัยจะต้องตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยไปในทิศทางที่ถูกต้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เมื่อพิจารณาถึงการศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในปัจจุบัน พบว่า ยังไม่มีการศึกษาหรือดำเนินการประเมินเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามบทบาทของสภามหาวิทยาลัย มีเพียงการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ประเมินหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หน่วยงานในระดับคณะ สำนัก สถาบัน ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจากบุคคลภายนอกที่แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญถึงหน้าที่และบทบาทของสภามหาวิทยาลัย บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามบทบาทของสภามหาวิทยาลัย เพื่อนำองค์ความรู้และผลการศึกษาที่ได้มาประกอบการพิจารณาสนับสนุนการพัฒนา มหาวิทยาลัย ตลอดจนนำข้อเสนอแนะที่ได้ เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ระหว่างสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างทุกฝ่ายในการร่วมกันขับเคลื่อนและพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรหลัก ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. เนื้อหาการวิจัย

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและข้อมูล สำนักงานอธิการบดี สำนักงานสภามหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. พื้นที่วิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. ระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาการวิจัย 1 ปี ซึ่งแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 5 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ขึ้นเตรียมการ

ระยะที่ 2 ขึ้นดำเนินการ

ระยะที่ 3 ขึ้นการรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 4 สรุปและวิเคราะห์ผล

ระยะที่ 5 ทำรายงานการวิจัยและเผยแพร่

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี กับสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน ตามระยะเวลาที่กำหนดและมีความรับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากร ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสามารถทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ มีความพอใจที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยตั้งใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเท่านั้น แต่จะเป็นในลักษณะของการตอบสนอง แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากงานที่น่าสนใจ เช่น พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับความดีความชอบจากผู้บริหาร

ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ หมายถึง ภาวะหรือพันธะผูกพันที่บุคคลจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความผูกพันและละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย อีกทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น การมีความสำนึกและการปฏิบัติหน้าที่ของตนทั้งที่เป็นภารกิจส่วนตัว ภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจทางสังคม โดยจะต้องกระทำจนบรรลุผลสำเร็จ ไม่หลีกเลี่ยงภาระดังกล่าวและยอมรับผลในการกระทำของตน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง บุคลากร ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน การได้รับศึกษาต่อการฝึกอบรม และความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติให้มีความก้าวหน้าที่สูงขึ้น

ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อหน้าที่ในการทำงาน トラบใดที่ยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรและหลังจากออกจากองค์กร รวมถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ผลการวิจัยที่สนับสนุนให้สภามหาวิทยาลัยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายใต้กรอบของอำนาจหน้าที่และหลักธรรมาภิบาล
2. ได้รู้ถึงระดับประสิทธิภาพของบุคลากรต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ได้ข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำมาพัฒนาสภามหาวิทยาลัยต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสมาคมวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การ หากไม่มีคนหรือคนไม่มีคุณภาพ การจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินการไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการงานบุคคลที่ดีการจัดการงานบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personnel administration หรือ Personnel management ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

ปฏิญญา สาธร (2518 : 17) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือ การที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุดในระยะเวลาสั้นที่สุดและให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็จะต้องมีความสุขความพอใจในการทำงาน

เมธี ปิณฑนนท์ (2531 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามทำให้บุคคลเหล่านั้นเห็นว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายของเขาและขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การหรือสถาบันด้วย

อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อน

ตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การบำเหน็จบำนาญ เมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้ บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

เสนาะ ตีเยาว์ (2543 : 7-8) ให้ความหมายของ การบริหารงานบุคคลคือ “การจัด ระเบียบและการดูแลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้ มาที่สุดอันเป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้ผลงานมากที่สุด รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด รวมตลอดถึง การดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้น” และได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงาน บุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรมการ พัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

Flippo (1984 : 5) ได้สรุปการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกะทัดรัดว่า หมายถึง “การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน การบูรณา การบำรุงรักษา และให้ออกงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ของ ทั้งบุคคล องค์กร และสังคมบรรลุ ความสำเร็จ”

Blippo (1965 : 54) เห็นว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง “การวางแผนนโยบายการ กำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนการจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน”

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคลคือ การดำเนินการหรือจัดการเกี่ยวกับบุคคล ในหน่วยงาน ในอันที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามต้องการ และเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นระบบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน องค์กร เนื่องจากว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อน การบริหารงานขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงระบบการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบคือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งแต่ระบบมีลักษณะสำคัญดังนี้ (สนอง เครือมาก และวิสิฐ วงศ์จิตราท. 2529 : 870-871)

1) ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบบริหารบุคคลที่ใช้มาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ โดยคำนึงถึงญาติพี่น้อง ความสนิทสนม หรือความคุ้นเคยกันมากกว่าความสามารถของบุคคล ระบบอุปถัมภ์จะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1.1) ระบบสืบสายโลหิต คือถือว่าบิดาเป็นขุนนางตำแหน่งใด บุตรชายคนโตมักจะได้ตำแหน่งนั้น หรือเมื่อบิดาเป็นขุนนางแล้วก็สามารถนำลูกหลาน ญาติพี่น้องเข้ารับตำแหน่งได้

1.2) ระบบแลกเปลี่ยน คือการนำสิ่งแลกเปลี่ยนมาแลกกับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งขุนนางเงินโบราณ

1.3) ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นการแต่งตั้งผู้รับใช้ใกล้ชิดที่โปรดปรานให้ดำรงตำแหน่ง

2) ระบบคุณธรรม ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ ความสามารถ หรือระบบความดีความสามารถ ระบบคุณธรรมที่ใช้ในราชการมีหลักสำคัญ 4 ประการ คือ

2.1) หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดตามหลักใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the Right on the Right Job หรือ Competent man for Competent job)

2.2) หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกัน ในการสมัครเข้าทำงานสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน นอกจากนี้ยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรด้วย คือ งานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work)

2.3) หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการทำงานที่หน่วยงานให้ยึดถือเป็นอาชีพได้ มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุอันควรทั้งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมั่นคงแก่ชีวิต

2.4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ มุ่งให้ข้าราชการการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากอิทธิพลการเมืองใด ๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติ มีนักวิชาการให้นิยามของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะหลากหลาย ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

Szilagyi (1984 : 540) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ กระบวนการของการกำหนด การวัด และการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

Beach (1981 : 290) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ การประเมินอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับบุคคลโดยพิจารณาถึงการปฏิบัติในหน้าที่และศักยภาพที่จะพัฒนาบุคคลดังกล่าว

Bellows (1981 : 370) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง “การประเมินค่าของแต่ละบุคคล สำหรับองค์การซึ่งมักดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินได้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

เสนาะ ตีเยาว์ (2516 : 177) กล่าวเสริมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเองกล่าวง่าย ๆ คือ เป็นการหาประโยชน์หรือตีราคาผลงานของผู้ปฏิบัติ โดยปกติผู้ที่จะประเมินผลงาน คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคคลนั้น การประเมินผลงานอาจไม่กระทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินและไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ภิญโญ สารธ (2517 : 17) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรเป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากรไปในตัว การประเมินดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงบุคลากร ส่วนการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาาระดับสูง

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528 : 17) กล่าวถึงการประเมินการปฏิบัติงานว่า เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

อรุณ รักธรรม (2531 : 675) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการ วัดผลงาน หรือตีค่าหรือประเมินงานของบุคคลเพื่อจะได้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2533 : 6-9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้ในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

ส่วนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอยู่หลากหลายประการจึงพอจะสรุปประเด็นหลัก 6 ประการดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมมีประโยชน์โดยตรงต่อการควบคุมและตรวจสอบระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับทั้งบริหารและระดับปฏิบัติ ให้คงไว้ในมาตรฐานที่พึงประสงค์

ประการที่สอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถช่วยให้องค์กรได้ทราบถึงความจำเป็นและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยอาจกระทำในลักษณะของการฝึกอบรม การจัดพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เป็นต้น

ประการที่สาม การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคอยสังเกตจดจำพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเอาใจใส่ยิ่งขึ้น โดยหวังว่าความเอาใจใส่ดังกล่าวน่าจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ประการที่สี่ การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ข่าวสาร ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปรับปรุงตนเองและวิธีการทำงาน ให้มีคุณค่าต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ประการที่ห้า การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าจะมีประโยชน์ต่อการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย หรือสับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนอาศัยผลงานการปฏิบัติเป็นดัชนีสำคัญในการบ่งบอกถึงความถนัดของบุคคล

ประการที่หก การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาความดีความชอบ และรางวัลต่าง ๆ สำหรับที่มีผลงานดีเด่น รวมทั้งพิจารณาแก้ไขตกเดือน และลงโทษสำหรับบุคคลที่มีผลงานน้อย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มันส์ สุวรรณ (2538 : 1-6) ได้ให้ความหมายของผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” คือ การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนใดคนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นในช่วงเวลานั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละชิ้นงาน ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานจะต้องถูกพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อดูว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดเป็นค่าตัวเลขที่ถูกต้องสมบูรณ์ได้ แต่นิยมกำหนดค่าการประเมินในระดับการจัดอันดับ (Ordinal Scale) เช่น ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการประเมินงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ในสายงานนั้น

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติ การประเมินผลงานปฏิบัติงานมี วัตถุประสงค์ โดยทั่วไปดังนี้

- 2.1 เพื่อทราบค่าของการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบุคลากร
- 2.2 เพื่อทราบระดับศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
- 2.3 เพื่อทราบจุดเด่น / จุดด้อยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.4 เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นที่มีความเจริญก้าวหน้า
- 2.5 เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร
- 2.6 เพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลากหลายวิธีการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึง คุณภาพ ปริมาณงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เห็นว่ามีประโยชน์และนำไปใช้ได้ดีในแนวทางปฏิบัติ มี 2 วิธี คือ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางตรง และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อม

3.1 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางตรง การประเมินผลด้วยวิธีหานี้ มุ่งเน้นไปที่การประเมินผลของงานที่ปฏิบัติไปแล้วตามระยะเวลาที่กำหนด โดยประเมินว่าผลของงานเป็นไปตามที่องค์การวางวัตถุประสงค์ไว้หรือไม่ เป็นไปตามความต้องการขององค์การหรือไม่และเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทางตรง จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่ชัดเช่น ผลงานนั้นดีเพียงใด (คุณภาพ) ผลงานสำเร็จจุลวงภายในเวลาเท่าใด (ปริมาณ) จากนั้นนำผลงานที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานและตีค่าการประเมินให้มีความหมายทางสถิติการตีค่า ผลการปฏิบัติงาน นิยมใช้มาตรฐาน การกำหนดระดับการจัดอันดับ เช่น ดีเด่นเป็นที่ยอมรับได้และต้องปรับปรุง

3.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อม การประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อมจะมุ่งเน้นการประเมินในลักษณะของการแสดงออกที่เรียกว่าปัจจัยองค์ประกอบในการปฏิบัติงานมากกว่าเน้นในเรื่องการกำหนดค่าหรือตีความจากชิ้นงานการประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อมสามารถดำเนินการตามขั้นตอนคล้ายกับการประเมินผลทางตรง โดยกำหนดคุณลักษณะที่ประเมินอย่างแน่นอน คุณลักษณะที่นิยมใช้มาก คือ

- 1) การวางแผนและการจัดระบบงาน
- 2) ความเป็นผู้นำ
- 3) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) ความรับผิดชอบ

- 5) ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 6) ความอดุสาหะ
- 7) การรักษาวินัย
- 8) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- 9) คุณลักษณะอื่น ๆ

จากการกำหนดค่าลักษณะการแสดงออกหรือองค์ประกอบดังกล่าวเป็น 3 ระดับ 5 ระดับ หรือ 7 ระดับ แล้วแต่ตีค่าของการประเมินด้วยวิธีการประเมินทางตรงคือ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง

4. ประโยชน์ของการประเมินผลของการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานมักต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรวางวัตถุประสงค์ไว้ เป็นไปตามความต้องการขององค์กรและเป็นที่น่าสนใจของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด นอกจากนี้เป็นประโยชน์ทางตรงในการปฏิบัติงานแล้วยังเชื่อมโยงให้เกิดประโยชน์ทางอ้อมคือ สามารถพัฒนาปรับปรุงผลของการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้มาตรฐานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงบำเหน็จความดีความชอบที่พึงจะได้รับ

4.2 ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาในการที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างถูกต้องว่าควรปรับปรุงแก้ไข หรือควรส่งเสริมและพัฒนา อะไรและอย่างไร นอกเหนือจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว การประเมินผล การปฏิบัติงานยังสามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรแต่ละคนโดยปราศจากอคติและความเป็นอัตนัยไม่ว่าจะเป็นพิจารณาความดีความชอบการลงโทษทางวินัยและการให้โอกาสในการปรับปรุงพัฒนางาน

4.3 ประโยชน์ต่อองค์การจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานสามารถได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีมีมาตรฐานได้มีโอกาสก้าวหน้าได้รับบำเหน็จความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมีดังนี้

5.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานนี้หมายถึง มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเข้าใจกันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กรที่จะถูกประเมินโดยปกติ มาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องบ่งบอกว่าการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ต้องมีมาตรฐานระดับใด โดยจะพิจารณาทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

5.2 แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรไม่จำเป็นต้องใช้แบบฟอร์มเดียวกันแต่แต่ละองค์กรสามารถสร้างแบบฟอร์มของตนเองขึ้นมาใช้เป็นของตนเองโดยเฉพาะคุณลักษณะที่แสดงออกของมาตรฐานผลงานและความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.3 ระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่นำเอา นโยบายไปสู่การปฏิบัติงาน โดยอาศัยการนำเอาวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีการปฏิบัติงานของ องค์กรมาประมวลเป็นวิธีเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll. 1982: 87) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงาน ให้สำเร็จ โดย รัับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจ พนักงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

DALES. BEAH (1725) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้ พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับหรือ รางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

FRED LUTHANS (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

1. ความต้องการ (NEEDS) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจ มีความต้องการ ขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นต้น

2. แรงผลักดัน (DRIVES) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้ เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิวกระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคม นั้น เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจ (INCETIVES) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดทำยในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดันจะลดน้อยลง คนเราก็เข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อนก็คือแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก (Herzberg'S T ro-Factors Theory)

ยงยุทธ (2547 : 131-133) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก ว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ย่อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อไปนี้

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 77-78) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ เชื้อชาติ ปัญญา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายบริหาร

2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น งานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทาย แปลกใหม่มาตน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์การตลอดจนความยากง่ายของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงาน

3. ด้านการจัดการ คือความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่ และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

สมใจ ลักษณะ (2544 :10-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวทางการปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์การ การบริหารบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ประชัญญาและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

วรจิตร หนองแก (2540) ได้เสนอการปฏิบัติงานของบุคคล จะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ลักษณะเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.3 ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด

2.3 ความชำนาญของบุคลากร

2. ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งจะเกิดจากการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจสูงในการทำงานจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และมีกรอบมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจ มี 3 รูปแบบ (สมใจ ลักษณะ. 2544 : 73-76) คือ

1. การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทนได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนละเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลสงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้ได้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงานลักษณะของการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้ว ควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. แรงจูงใจด้วยงาน

หลักที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ การให้พ้นสภาพความจำเจ และเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรงเพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

การจัดวัฒนธรรมการให้จูงใจบุคคล ให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน นโยบาย ทิศทาง แนวการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินผลงาน และภูมิใจความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสความเชื่อใจไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะเดียวกัน คล้ายคลึงกัน ที่สามารถเทียบเคียงปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีผู้จัดทำไว้

พจนา สุจ่านงค์ (2538) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรรมการหมู่บ้าน ฝ่ายกิจการสตรี ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรรมการหมู่บ้านฝ่ายกิจการสตรี มี 4 ปัจจัย คือ รายได้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ชาโรณี จันทร์แสงศรี (2540) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานร้อยละ 49.5 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.5 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือสถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ และความพอใจในการทำงาน

พรสวรรค์ ชุมพลกุล (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ดาราวิทยาลัย โดยวัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสในความเจริญก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในงาน การมีอำนาจหน้าที่ การยกย่องและการยอมรับนับถือ และปัจจัยภายนอกด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน เทคโนโลยีที่ทันสมัยการพัฒนาฝึกอบรม นโยบายและการบริการ

เป็นด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ และพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ลักษณะของงานที่ท้าทาย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า การยกย่องและการยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้านนโยบายและการบริหาร การเลื่อนตำแหน่งงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน การพัฒนาฝึกอบรม เป็นด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

สุรพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไป นำเสนอข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพศ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64 อายุส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รายได้ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.5 ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับตำแหน่งระดับ 5 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-14 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39

ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านตามลำดับ

1. ปัจจัยด้านวินัยและการรักษาวินัย
2. ปัจจัยด้านพื้นฐานการเข้าสู่ตำแหน่ง
3. ปัจจัยด้านบรรจุและการแต่งตั้ง
4. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
5. ปัจจัยด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

การศึกษาและรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การศึกษาจากเอกสาร จะศึกษาจากเอกสารตำรา เอกสารการประชุมทางวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ โดยการศึกษาเหล่านั้นจะศึกษาและทบทวนวรรณกรรมในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อรวบรวมนำมาประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ขึ้น
2. การศึกษาภาคสนาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะเป็นส่วนคำถามพื้นฐานทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองพัฒนา

นักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย จำนวน 150 คน โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

$$N = \frac{N}{1+N(E)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N= จำนวนประชากร

E = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

(Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory, USA : Prentice Hall) ซึ่งงานวิจัยนี้มีกลุ่มประชากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 300 คน และได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ แบ่งเป็นด้าน ดังนี้ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

โดยงานวิจัยนี้จะสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การสร้างแบบประเมินการพัฒนา

การสร้างประกอบด้วย แบบประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ประกอบไปด้วยข้อมูล 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประกอบด้วย แบบประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยพิจารณาจากหัวข้อต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เนื่องจากจะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ทำงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการแจกแบบประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดีกองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เนื่องจากจะต้องเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ กองกลาง กองพัฒนานักศึกษา กองบริหารงานบุคคล กองนโยบายและแผน กองคลัง และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดคะแนนของระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1

การแปลความหมายของระดับค่าคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณนั้นจะใช้หลักการทางสถิติหาค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	4.50 – 5.00
มาก	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	3.50 – 4.49
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	2.50 – 3.49
น้อย	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	1.50 – 2.49
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้	1.00 – 1.49

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ สำหรับวิเคราะห์คุณภาพการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum \square}{\square}$$

เมื่อ \bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

$\sum \square$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม

n แทนผลรวมของคะแนนในกลุ่ม

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายที่นิยมใช้กันมา เขียนแทนด้วย S.D. หรือ S จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ค่าคะแนน

N แทน จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม

$\sum \square$ แทน ผลรวม

การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ภายในองค์กรที่สังกัดได้แก่ สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

นำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผล ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้นำมาวิเคราะห์และสรุปผลเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการวิเคราะห์การแปลความหมายของข้อมูลเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน แสดงความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	45.00	30.00
หญิง	105.00	70.00
รวม	150.00	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 30.00

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
21 – 30 ปี	15	10.00
31 – 40 ปี	80	53.00
41 – 59 ปี	55	37.00
60 ปีขึ้นไป	-	-
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ส่วนมากมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาอายุ 41 – 59 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุ 21 -30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 อายุต่ำกว่า 20 ปีและอายุ 60 ปีขึ้นไปไม่มี ตามลำดับ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ
3. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
5. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน
7. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง	59 (39.33)	81 (54)	10 (6.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.33	0.60	มาก
2.ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	73 (48.67)	71 (47.33)	6 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.57	มาก
3.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานของท่านเองได้	64 (42.67)	78 (52)	8 (5.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.37	0.59	มาก
4.ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	72 (48)	67 (44.67)	11 (7.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.41	0.62	มาก
5.ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	69 (46)	77 (51.33)	4 (2.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.43	0.55	มาก
6.ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	87 (58)	59 (39.33)	4 (2.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.55	0.55	มากที่สุด
รวม							4.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.55$) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$) ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 4.43$) ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	73 (48.67)	70 (46.67)	7 (4.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.44	0.58	มาก
2.ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ	66 (44)	73 (48.67)	11 (7.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.37	0.62	มาก
3.เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ	75 (50)	66 (44)	9 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.44	0.61	มาก
รวม							4.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.44$) เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.44$) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความสามารถและความถนัด	79 (52.67)	61 (40.67)	9 (6)	1 (0.67)	0 (0)	0	4.45	0.64	มาก
2.ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	78 (52)	62 (41.33)	10 (6.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.62	มาก
3.งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	79 (52.67)	57 (38)	14 (9.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.43	0.66	มาก
รวม							4.45	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.45$) ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.45$) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน	71 (47.33)	68 (45.33)	11 (0)	0 (0)	0 (0)	0	4.40	0.62	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม	70 (46.67)	69 (46)	10 (6.67)	1 (0.67)	0 (0)	0	4.39	0.64	มาก
3. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ	77 (51.33)	63 (42)	10 (6.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.62	มาก
รวม							4.41	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$) ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.40$) ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	53 (35.33)	52 (34.67)	32 (21.33)	13 (8.67)	0 (0)	0	3.97	0.96	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนร่วมส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	69 (46)	66 (44)	13 (8.67)	2 (1.33)	0 (0)	0	4.35	0.70	มาก
3.ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงานอบรม สัมมนา เป็นต้น	76 (50.67)	66 (44)	8 (5.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.60	มาก
4.งานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน	67 (44.67)	76 (50.67)	6 (4)	1 (0.67)	0 (0)	0	4.39	0.60	มาก
5.ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับตำแหน่งตามกรอบที่กำหนดไว้	65 (43.33)	76 (50.67)	9 (6)	0 (0)	0 (0)	0	4.37	0.60	มาก
6.ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม	73 (48.67)	71 (47.33)	6 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.57	มาก
7.ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	76 (50.67)	70 (46.67)	4 (2.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.48	0.55	มาก

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
8.ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	66 (44)	73 (48.67)	9 (6)	1 (0.67)	1 (0.67)	0	4.35	0.69	มาก
9.ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	73 (48.67)	70 (46.67)	6 (4)	1 (0.67)	0 (0)	0	4.43	0.61	มาก
รวม							4.34	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.48$) ท่านมีโอกาaskในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 4.45$) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.45$) ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{x}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	75 (50)	69 (46)	6 (4)	0 (0)	0 (0)	0	4.46	0.57	มาก
2.ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ	72 (48)	74 (49.33)	4 (2.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.45	0.55	มาก
3.บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	55 (36.67)	80 (53.33)	15 (10)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.63	มาก
4.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวร้าวงานในหน้าที่	55 (36.67)	64 (42.67)	31 (20.67)	0 (0)	0 (0)	0	4.16	0.74	มาก
5.เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านมักจะเข้าไปร่วมช่วยแก้ไขปัญหา	71 (47.33)	61 (40.67)	18 (12)	0 (0)	0 (0)	0	4.35	0.69	มาก
6.เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	57 (38)	76 (50.67)	17 (11.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.65	มาก
7.ท่านสามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้	82 (54.67)	46 (30.67)	21 (14)	1 (0.67)	0 (0)	0	4.39	0.75	มาก
รวม							4.34	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.46$ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 4.45$) ท่านสามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น						\bar{X}	S.D.	ความหมาย
	5	4	3	2	1	ไม่ตอบ			
1.ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	57 (38)	78 (52)	15 (10)	0 (0)	0 (0)	0	4.28	0.64	มาก
2.ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานวัยเกษียณ	72 (48)	46 (30.67)	32 (21.33)	0 (0)	0 (0)	0	4.27	0.79	มาก
3.ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	73 (48.67)	62 (41.33)	15 (10)	0 (0)	0 (0)	0	4.39	0.66	มาก
รวม							4.31	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและรองลงมา 3 อันดับ คือ ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.39$) ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.28$) ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานวัยเกษียณ ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการประเมินการเสริมสร้างการทำงาน เป็นทีมและการประสานงานภายในของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.42	0.58	มาก
2. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ	4.42	0.60	มาก
3. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ	4.45	0.64	มาก
4. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ	4.41	0.63	มาก
5. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.34	0.67	มาก
6. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.67	มาก
7. ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.31	0.70	มาก
รวม	4.43	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.59) อยู่ในเกณฑ์ดี ประกอบด้วย ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 อยู่ในเกณฑ์ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 อยู่ในเกณฑ์ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 อยู่ในเกณฑ์ดี และผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 อยู่ในเกณฑ์ดีซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกหัวข้อ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน
7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 150 คน ผู้ตอบแบบสำรวจ ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 30.00

ส่วนมากมีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาอายุ 41 – 59 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 อายุ 21 -30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 อายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 60 ปีขึ้นไปไม่มี ตามลำดับ

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.43) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.59) ประกอบด้วย

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.43) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.59) ประกอบด้วย ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย **ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย**ด้านการยอมรับนับถือ** มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย**ด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ** มีค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** มีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 ผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย**ด้านเพื่อนร่วมงาน** มีค่าเฉลี่ย 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และผลการประเมินการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกหัวข้อ

อภิปรายผล

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ได้สรุปข้อมูล

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย **ด้านความสำเร็จในการทำงาน**โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสารทแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ

สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัส สุวรรณ (2538 : 1-6) ได้ให้ความหมายของผลการประเมินการปฏิบัติงานไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” คือ การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนใดคนหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นในช่วงเวลานั้นกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละชิ้นงาน ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานจะต้องถูกพิจารณาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อดูว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดเป็นค่าตัวเลขที่ถูกต้องสมบูรณ์ได้ แต่นิยมกำหนดค่าการประเมินในระดับการจัดอันดับ (Ordinal Scale) เช่น ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง เป็นต้น

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ2. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ ได้สรุปข้อมูล

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ

สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ (2547 : 131-133) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ สเปอร์ก ว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกรพอใจในผลสำเร็จของงานอย่างยิ่ง 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 3. ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน 4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน 5.ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 3.เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ได้สรุปข้อมูลดังนี้

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความสามารถและความถนัด ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

สอดคล้องกับแนวคิดของ FRED LUTHANS (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ 1.ความต้องการ (NEEDS) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากร่างกายและจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตอยู่รอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นต้น 2.แรงผลักดัน (DRIVES) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานที่อยู่ในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อาการที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิวกระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น 3.สิ่งจูงใจ (INCENTIVES) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดันจะลดน้อยลง คนเราก็เข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 4.เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ได้สรุปข้อมูลดังนี้

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม

สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 77-78) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ 1.ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ เชื้อชาติ ปัญหา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายบริหาร 2.ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้องาน เช่น งานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทายแปลกใหม่มาตน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงาน 3.ด้านการจัดการ คือความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจเล็กน้อยเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 5.เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้สรุปข้อมูลดังนี้

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑานนท์ (2531 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายาม ทำให้บุคคลเหล่านั้นเห็นว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายของเขาและขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากรได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กรหรือสถาบันด้วย

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 6.เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน ได้สรุปข้อมูลดังนี้

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี

ความเหมาะสมอยู่ในระดับ คือ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ ท่านสามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้

สอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2544 :10-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์การต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวการปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์การ การบริหารบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร 2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ผลการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อ 7. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้สรุปข้อมูลดังนี้

การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก คือ ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานวัยเกษียณ

สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอันดับต้นๆ ดังนั้นแต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญ และให้เป็น ส่วนหนึ่งในการบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

1.2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในองค์กรมากกว่าปัจจัยอื่น ดังนั้นองค์กรควรเล็งเห็นถึงการจัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายในองค์กรควรมีแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาความคาดหวังของพนักงานในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบองค์กรเพื่อสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของพนักงาน รวมถึงเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

2.2 ผู้วิจัยควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานถึงความคาดหวัง และความต้องการในการทำงาน ระบบการทำงานกับองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจนและข้อคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2553). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2517). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2523). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มนัส สุวรรณ. (2538). **ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เรื่องการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน**. เชียงใหม่: สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ ปันณรัชต์.
- วรจิตร หนองแก. (2552). [ออนไลน์]. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตาม บทบาทของสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 สิงหาคม 2552. จาก <http://www.tiacmain.or.th.htm>.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนรัช การพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2516). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2531). **การบริหารงานในระบอบราชการไทย**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Beach, Dale S. (1965). **Personnel : The Management of Pelpel to Work**. New York : Memillan.
- Bellows, R.M. (1981). **Case Problem in Personnal Management**. Dubugue, Iown : Brown.
- Dales s. Beach. (1965). **Personnel Management And People At Work**. New York : The Mcmilian.
- Flippo, Edwin B. (1984). **Personnel Management**. 6th ed. New York : McGraw – Hall.
- Fred Luthans. (1995). **Organizational Behavior** Seventh Editon. Singapore. Mcgra W – Hill Book Co.
- Herzberg, F. (1968). **Work and Nature of man**. New York: World Publishing CO.
- Szilagy, Jr., A.D. S. (1984). **Management and Performance**. Dallas, Texas ; Scott,

Foresman and Co.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
ABSTRACT.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
-ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
-ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	4
-เนื้อหาการวิจัย.....	4
-พื้นที่วิจัย.....	4
-ระยะเวลาการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	9
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	23
การสร้างแบบประเมินการพัฒนา.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	24

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	40
สรุปผลการวิจัย.....	40
อภิปรายผล.....	41
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	46
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	46
บรรณานุกรม.....	47
ภาคผนวก.....	49
แบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย.....	50
ประวัติผู้วิจัย.....	54