

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร:  
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ  
Factors influencing on Work Efficiency of Staff:  
Case Study of Thaksin University

สุนิษา ชันนุ้ย, จรรยา ชูทับ

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ  
e-mail: chanya@tsu.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 1,112 คน มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของTaro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยวิธีการของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ระดับความสำคัญของความคิดเห็น/ การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ทั้งด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกับสภาพทั่วไป มีค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน/ ค่าจ้าง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคิดเห็น/ การปฏิบัติงานจริง กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกันกับทั้งความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### คำสำคัญ:

ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ, ความผูกพัน คุณภาพชีวิต

## ABSTRACT

This research aimed at studying factors influencing on work efficiency of staff. The research focused on 4 main factors. The research findings were described as follows. Firstly, the overall view of the work efficiency of the staff was at the high level. Consequently, the respect aspect was the highest mean. Secondly, the importance of opinion or performances were the factors that affected to work efficiency of staff. The study results revealed that all 3 issues of the organization engagement aspect were at the high level. Then, the findings of the aspect of quality of work were at the high. Thirdly, the result of statistical variances analysis was 0.05 for the relationship between work efficiency and general profile especially age, education level, personnel type, work type, work sector, work experience and salary or remuneration. Finally, the relationship between the opinion or real work factors and work efficiency was found that the work efficiency had moderate relationship to both engagement and quality of life. The research was participated by 1,112 staff of Thaksin University. The sample size of 249 staff was calculated by using Taro Yamne's formula and accidental sampling method. A questionnaire was used to collect data for data analysis using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's Correlation Coefficient analysis.

## Keyword:

Work Efficiency, Thaksin University's Personnel, Engagement, Quality of Life

## บทนำ

สภาพปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย มีความพยายามในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อรองรับกับสภาพการแข่งขัน และสอดคล้องกับสภาพภาวะทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาล ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี บริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ทำให้เกิดวิกฤตสังคมสูงวัยและอัตราการเกิดที่ลดลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 1) ส่งผลให้เด็กที่จะเข้าสู่ระบบการศึกษามีแนวโน้มลดลง จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งเชื่อมโยงกับหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนสมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4 ) ตามแผนพัฒนาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 - 2564

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ให้ความสำคัญกับการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ตามกลยุทธ์สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 52-53)

จากการเปลี่ยนแปลงบริบทภายนอก มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการวางแผนการแข่งขันที่มีศักยภาพ มหาวิทยาลัยทักษิณได้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ 10 ปี เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพการแข่งขันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเป็น “มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่ผลิตบัณฑิต พัฒนากำลังคน วิจัย และบริการวิชาการ เพื่อรับใช้สังคมท้องถิ่นได้ ประเทศชาติ และอาเซียน ให้เป็นสังคมแห่งปัญญา และสันติสุขที่ยั่งยืน” การที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยทักษิณตามแผนยุทธศาสตร์ 10 ปี นั้น มหาวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญกับ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 คือการพัฒนาวิทยาลัย ให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สุ่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล พึ่งพาตนเองได้ (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2559, หน้า 111) ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการควบคุมการทำงานให้ลุล่วงไปได้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ แม้จะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานเพียงใดก็ตาม ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ควบคุมระบบการทำงาน ถ้าบุคลากรผู้มีหน้าที่ควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ต้องคุณภาพองค์การที่ก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้ทราบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอยู่ระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะมีประโยชน์อย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอันจะเอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยทักษิณและตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติ

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้หาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของความคิดเห็น/ การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ กับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคิดเห็น/ การปฏิบัติงานจริง กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ

## ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยทักษิณที่ปฏิบัติงาน จำนวน 1,112 คน ประกอบด้วย ประชากรสายคณาจารย์ (ไม่รวมศึกษาต่อ) จำนวน 425 คน และ ประชากรสายสนับสนุน จำนวน 687 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ได้กลุ่มตัวอย่างสายคณาจารย์ จำนวน 112 คน และกลุ่มตัวอย่างสายสนับสนุน จำนวน 182 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรจากหนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัย ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะเนื้อหาที่ต้องการทราบ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 294 คน โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนมกราคม - มีนาคม 2561

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นร้อยละ
2. ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ข้อมูลด้านความคิดเห็น/ การปฏิบัติของบุคลากร ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. สถิติสำหรับทดสอบหาความแตกต่างของตัวแปรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ มีดังนี้
  - 4.1 t-test ทดสอบหาความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนก 2 กลุ่ม
  - 4.2 F-test ทดสอบหาความแตกต่างของตัวแปรที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Sheffe

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

#### สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ สรุปได้ ดังนี้

1. จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง และมีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาโท โดยเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่มีตำแหน่งบริหาร ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ที่วิทยาเขตพัทลุง สังกัด ส่วนงานวิชาการ รองลงมาคือ สังกัดสำนักงานวิทยาเขตและสำนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี รองลงมา 6-10 ปี และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ แบ่ง ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการระ ด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความคุ้มค่า และด้านนำพาสังคม พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการระ มีค่าเฉลี่ยรวม 4.52 ด้านนำพาสังคม มีค่าเฉลี่ยรวม 4.43 ด้านสามัคคี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 ด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ย รวม 4.39 ด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยรวม 4.17 และด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.08

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคิดเห็น/ การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม และรายด้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.14 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร และด้านความต้องการธำรงรักษาสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.31 รองลงมาคือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวม 3.74 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่มีความคิดเห็น/ การปฏิบัติ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.71 โดยเรียงลำดับจากมากไป น้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.95 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวม 3.87 ด้านลักษณะการบริหาร มีค่าเฉลี่ยรวม 3.77 ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยรวม 3.73 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.67 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.62 ด้านผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยรวม 3.53 ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงมีค่าเฉลี่ยรวม 3.52

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ กับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน/ ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

- ด้านอายุ พบว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ย โดยภาพรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
- ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาเอก มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ย โดยภาพรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
- ด้านประเภทบุคลากร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย กับ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ย โดยภาพรวมแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า สายคณาจารย์ และสายสนับสนุน มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ย โดยภาพรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
- ด้านสังกัด พบว่า สังกัดกลุ่มส่วนงานวิชาการ กับสำนักงานวิทยาเขต มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ย โดยภาพรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05
- ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับ 16-20 ปี 21-25 ปี และ 26-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยโดยภาพรวม แตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี กับ 16-20 ปี 21-25 ปี และ 26-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยโดยภาพรวม แตกต่างกัน
- ด้านเงินเดือน/ ค่าจ้าง พบว่า เงินเดือน/ ค่าจ้างน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กับ เงินเดือน/ ค่าจ้าง 15,001-20,000 บาท 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท และมากกว่า 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยโดยภาพรวมแตกต่างกัน เงินเดือน/ ค่าจ้าง 15,001-20,000 บาท กับเงินเดือน/ ค่าจ้าง มากกว่า 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยโดยภาพรวม แตกต่างกัน และเงินเดือน/ ค่าจ้าง 30,001-35,000 บาท กับ เงินเดือน/ ค่าจ้างมากกว่า 35,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยโดยภาพรวม แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคิดเห็น/ การปฏิบัติงานจริง กับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกเป็นรายด้าน ความผูกพันด้านความศรัทธาต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความคุ้มค่า และด้านนำพาสังคมในระดับน้อย ยกเว้นด้านการระดมความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ความผูกพันด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการระดม ด้านปัญญา ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความคุ้มค่า และด้านนำพาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสามัคคีมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ในทิศทางเดียวกัน ความผูกพันด้านความต้องการธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการระดม ด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความคุ้มค่า และด้านนำพาสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ประสิทธิภาพในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกัน เมื่อแยกเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการระดม ด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความคุ้มค่า และด้านนำพาสังคมอยู่ในระดับน้อยในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภาวะ ด้านปัญญา ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี และด้านนำพาสังคม อยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านความคุ้มค่าและด้านสามัคคีมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภาวะ ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความ คุ้มค่า และด้านนำพาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านปัญญามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านภาวะ ด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความ คุ้มค่า และด้านนำพาสังคมอยู่ในระดับน้อยในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านสามัคคี และด้านความ คุ้มค่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านภาวะ ด้านปัญญา และด้านนำพาสังคมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อย ในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภาวะ ด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความ คุ้มค่า และด้านนำพาสังคมในระดับน้อยในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านภาวะ ด้านปัญญา ด้านสามัคคี ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี ด้านความ คุ้มค่า และด้านนำพาสังคมอยู่ในระดับน้อยในทิศทาง เดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การทำงานด้านความคุ้มค่า ด้านภาวะ ด้านมุ่งผลลัพธ์ที่ดี และด้านนำพาสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านปัญญา และด้านสามัคคีมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ในทิศทางเดียวกัน

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ (สำนักหอสมุด) อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านภาวะ ในส่วนของการเคารพและให้เกียรติผู้อื่น องค์กรและกฎกติกา ของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักหอสมุดเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญด้านการให้บริการแก่ ผู้ใช้บริการ มีผู้ใช้บริการเปรียบเสมือนลูกค้าที่สำคัญดังปณิธานของสำนักหอสมุดที่ว่า “สำนักหอสมุด มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริการสารสนเทศด้วยจิตสำนึกที่ดี และเทคโนโลยีที่เหมาะสม”

ด้านนำพาสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงาน เฉลี่ยสูงสุด คือการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และเสมอภาคโดยไม่หวังผลตอบแทนในส่วนของ สำนักหอสมุด ได้มีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการบรรณารักษ์น้อยทรนเนอร์ โรงเรียนรอบรั้ว มหาวิทยาลัยทักษิณ และมีกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ผู้สูงอายุหมู่บ้านลานโย และมีกิจกรรมดอกไม้จันทร์ จากใจถวายพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

ด้านสามัคคี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยสูงสุด คือการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่/ องค์กร/ สังคมโดยสำนักหอสมุดมีการจัดทำข้อตกลงร่วม ก่อนปฏิบัติงาน (TOR) เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และสำนักหอสมุดมีนโยบายในการรับใช้สังคมด้วยการจัดโครงการบริการวิชาการแก่

ชุมชน เช่น โครงการ Camp for kid เปิดโลกการเรียนรู้เปิดประตูสู่จินตนาการ โครงการปั่นฝุ่น  
สุนัขเขียน: เขียนอย่างไรให้เป็นเรื่องสั้น ฯลฯ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความคิดเห็น/ การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณพบว่า ความคิดเห็น/ การปฏิบัติของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณด้านความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับ  
มาก ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการสำรวจปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรต่อ  
การปฏิบัติงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2560 อยู่ในระดับมาก  
(4.10) เนื่องจากสำนักหอสมุดมีกลยุทธ์ด้านการสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงานให้น่าอยู่บุคลากร  
มีความสุขในการทำงาน จัดกิจกรรมสร้างเสริมความรักและความผูกพันกับองค์กรเพื่อให้มีผล  
การดำเนินงานที่ดีและภาคภูมิใจในองค์กร เช่น โครงการ Happy Workplace กิจกรรมแข่งกีฬา  
สัมพันธ์บุคลากร ฯลฯ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความคิดเห็น/ การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ  
ภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สำนักหอสมุด ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีกิจกรรมสวน  
ในห้องสมุด Green Library Corner ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน มีการจัดสรรงบประมาณ  
สำหรับการพัฒนาตนเอง และสำนักหอสมุดจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้าน IT แก่บุคลากร  
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เช่น โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเตรียมการทำผลงาน  
เพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านสังคมสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมแข่งกีฬาสัมพันธ์บุคลากร ด้านลักษณะ  
การบริหาร ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่หลากหลาย เช่น  
อีเมล Line โทรศัพท์ และการพบปะพูดคุย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากรายงาน  
ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2560 อยู่ใน  
ระดับมาก (3.90) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สำนักหอสมุด มีโครงการบริการวิชาการแก่สังคม  
ที่จัดอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการบรรณารักษ์น้อย Trainer โรงเรียนรอบรั้ว  
มหาวิทยาลัยทักษิณ ปี 2 โครงการอบรมการจัดการบรรณานุกรมด้วยโปรแกรม Zotero และ  
การสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์ ฯลฯ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยทักษิณ กับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประเภท  
บุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน/ ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน  
ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากสำนักหอสมุด  
มีบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน เช่น ประเภทบุคลากร ของสำนักหอสมุด ประกอบด้วย พนักงาน  
มหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยแต่ละประเภทได้กำหนดวุฒิการศึกษาและ  
ลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ จึงส่งผลให้บุคลากรแต่ละประเภทมีประสิทธิภาพการทำงาน  
แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความคิดเห็น/ การปฏิบัติงานจริง  
กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานกับ  
ความผูกพันมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกัน โดยด้านสามัคคีมีความสัมพันธ์กับ



ด้านความความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสำนักหอสมุดจัดโครงการ Happy Workplace และกิจกรรมแข่งกีฬาสัมพันธ์บุคลากร เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร ผลของกิจกรรมทำให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม มีความเสียสละ ทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

5. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันปานกลางในทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางสำนักหอสมุดสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยกำหนดในข้อตกลงร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และจากข้อมูลบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะสากลความรู้ และทักษะในวิชาชีพร้อยละ 100 ซึ่งส่งผลให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะ**

1. ควรศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในสายอาชีพกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ
3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยทักษิณ
4. ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กรของมหาวิทยาลัยทักษิณ
5. ควรศึกษาวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่งและกำลังคนของมหาวิทยาลัยทักษิณ
6. ควรศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยทักษิณ
7. ควรศึกษาการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานของมหาวิทยาลัยภายใต้ Thailand 4.0

#### **การนำไปใช้ประโยชน์ในงานห้องสมุด**

จากการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงขอเสนอนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของห้องสมุด ดังนี้

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

- สำนักหอสมุดควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนในแต่ละสายงานเพื่อการแบ่งปันความรู้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- สำนักหอสมุด ควรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อบุคลากรจะได้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

## รายการอ้างอิง

มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2559). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row.