

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ตองอ้อน คำทัง

RCH
L 6
395
K5
๓234ป

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 120320
วัน, เดือน, ปี 15 ก.พ. 2555

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
คณะเทคโนโลยีการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปีการศึกษา 2552

b. 12/02/55
i.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งหมด 148 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 108 คน เก็บแบบสอบถามได้ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.74

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.57 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30 บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่ แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.0 ด้านระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.8 และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 13.15 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.61 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 52.0 ส่วนอัตราเงินเดือนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 ส่วนประเภทของบุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสายอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 81.6

สำหรับความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขอบเขต หน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สถาบันฯ เจริญก้าวหน้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าในภาพรวม

บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าคะแนนในระดับมากเฉลี่ยเพียงเรื่องเดียว ส่วนความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับ โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้าหมาย รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ และ บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าความสำเร็จในงานส่วนตัว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
สารบัญ	(3)
สารบัญตาราง	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 สภาพและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.2 ปัจจัยด้านบุคคล	13
2.3 ปัจจัยด้านการทำงาน	15
2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน	24
2.5 ประวัติคณະเทคโนโลยีการเกษตร สจล.	25
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.7 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย	31
2.8 สมมติฐานการวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	37
บทที่ 4 ผลการศึกษา	38
4.1 ข้อมูลเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตร สจล. ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	49
4.4	การทดสอบสมมติฐาน	51
บทที่ 5	สรุป และข้อเสนอแนะ	69
5.1	สรุปผลการศึกษา	69
5.2	การทดสอบสมมติฐาน	71
5.3	ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม		76
ภาคผนวก		79



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	39
แสดงจำนวนและร้อยละสภาพทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
ตารางที่ 4.2	42
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล	
ตารางที่ 4.3	43
ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	
ตารางที่ 4.4	44
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านความผูกพัน	
ตารางที่ 4.5	45
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	
ตารางที่ 4.6	46
ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	
ตารางที่ 4.7	47
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
ตารางที่ 4.8	48
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	
ตารางที่ 4.9	49
ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	
ตารางที่ 4.10	51
แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลจำแนกตามประเภทของบุคลากร	
ตารางที่ 4.11	53
แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร	
ตารางที่ 4.12	55
แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามประเภทของบุคลากร	

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมจำแนกตามประเภทของบุคลากร	56
ตารางที่ 4.14	แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร	58
ตารางที่ 4.15	แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกตามประเภทของบุคลากร	60
ตารางที่ 4.16	แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามประเภทของบุคลากร	62
ตารางที่ 4.17	แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร	64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพและความสำคัญของปัญหา

องค์กรในสถาบันการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกแห่ง มีองค์ประกอบคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ซึ่งในการบริหารงานบุคคลนั้น ไม่ว่าจะ เป็นองค์การรัฐบาลหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมุ่งมั่นและพยายามที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการให้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่ เสมอ ในการบริหารงานในองค์กร นักบริหาร หัวหน้างาน หรือผู้นำ มีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ในองค์กรหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การกำหนดคน โยบาย วางแผนงาน เป็นผู้เชี่ยวชาญ วินิจฉัยสั่งการ ประสานบุคคลเพื่อประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

การที่ผู้บริหารจะนำเอาความสามารถของ “คน” มาใช้ในการทำงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) และกลยุทธ์ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการบริหารเกี่ยวกับคน คือ วิธีการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้มีความตั้งใจ และอยากทำงานให้ดีขึ้น ประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายในการจูงใจ คือ ต้องให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การ โน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคีกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้ นั่น คือ การจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2536 : 249, 302)

การจูงใจให้บุคคลในองค์กรเกิดความจงรักภักดี (loyalty) และใช้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ในการสร้างแรงจูงใจและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในงาน (job satisfaction) เพราะสามารถลดการขาดงาน การเปลี่ยนแปลงระหว่างการทำงานได้ หาก บุคคลากรขาดความพอใจในงาน สถานภาพขององค์กรจะขาดความมั่นคงและจะเกิดผลร้ายตามมา ที่สำคัญคือ การหนีงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน เปลี่ยนแปลงสภาพที่จะสามารถทำให้ได้รับความพึงพอใจ จากงานนั้นขึ้นอยู่กับระดับความคาดหวังของตนเองในสิ่งที่องค์กรจัดหาให้ หาก บุคคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งองค์กรยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิด

ความพึงพอใจได้ แนวโน้มการเกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีมากขึ้น (Katz and Kahn, 1966 : 114-115)

ในการทำงานและบริหารงานมี ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ อันจะมีผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด บุคคลในองค์การจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก คุณภาพผลผลิตปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์การใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์การนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้ามองค์การใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542 : 131-132)

ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เป็นความรักต่องานที่ตนปฏิบัติ และเมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการทำงานนั้นด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากการที่การปฏิบัติงานนั้นได้ตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ภาระหน้าที่ของผู้บริหารคือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกัน เพื่อให้เกิดพลังร่วมในอันที่จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และวิธีการที่จะประสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติภารกิจนั้นมีหลายวิธี แต่ละวิธีที่ได้รับความสนใจและนิยมมากวิธีหนึ่งก็คือ การจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ต่อองค์การมากที่สุด การที่องค์การจะประสบผลสำเร็จและมี ความเจริญก้าวหน้า ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งหมายถึง การมี ประสิทธิภาพและความพร้อมของบุคลากร ในแต่ละองค์การนั่นเองการที่บุคลากร ในแต่ละองค์การ จะมีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องมี การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากร ในองค์การมีศักยภาพและความสามารถ ในการทำประโยชน์และพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จัดเป็นหน่วยงานที่มี บทบาท โดยตรงในการให้ความรู้และพัฒนาคนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลให้ ประเทศชาติมีพลเมืองที่มีคุณภาพ และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปวิเคราะห์หาสาเหตุแห่งปัจจัยของปัญหาของบุคลากรในองค์การว่า ในปัจจุบันบุคลากรภายในคณะเทคโนโลยีการเกษตรปฏิบัติงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และสาเหตุที่บุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพเกิดจากอะไร ซึ่งหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญและมีการดำเนินการที่ชัดเจนถูกต้อง เพื่อสร้างความพึงพอใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความเพียงพอเหมาะสมตรงตามความต้องการของบุคลากร โดยจะต้องพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งจากตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสามารถหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงให้ผลงานของบุคคลและหน่วยงานออกมาสมบูรณ์ที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การและส่งผลดี ในภาพรวมให้กับสังคมไทยและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ในงาน แรงจูงใจ ความเครียด ข้อจำกัดทางกายภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีการจำแนกตำแหน่งตามภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบ โดยแบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สายงานคือ

1. สายอาจารย์ หมายถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งศาสตราจารย์
2. สายนักวิทยาศาสตร์
3. สายธุรการ

อายุการทำงาน หมายถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปีเต็มสมบูรณ์นับตั้งแต่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจนถึงปัจจุบัน กรณีที่ย้ายมาจากหน่วยราชการอื่นให้เริ่มนับอายุราชการของหน่วยงานใหม่ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่ทำอยู่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ ความก้าวหน้าในงาน ความผูกพันความมั่นคง รายได้และสวัสดิการ เป็นต้น .

สถานภาพสมรส หมายถึง โสด สมรสแล้ว หม้าย (หย่าร้าง) หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต) ฯลฯ

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีความถูกต้อง ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีการทำงานที่ทุ่มทุน ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา คู่กับค่าตอบแทน เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ให้บริการและผู้รับบริการ

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน (สายงาน) ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะทางจิตวิทยาที่มีผลทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ได้แก่

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น การจัดสถานที่ สถานที่ตั้งหน่วยงาน การจัดองค์การ บรรยากาศในการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ ความสะดวกในการติดต่อกับภายนอก สายการบังคับบัญชา ระบบคุณธรรม ระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยี การเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตลอดจนความเหมาะสม ในอาชีพและการมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานและองค์การ รักการทำงาน และไม่คิดที่จะย้ายงาน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่า มากำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยที่บุคคลเหล่านั้นมีปฏิสัมพันธ์กันอยู่เป็นประจำและประสานงานกันเพื่อทำงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ทางด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และมีโอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทุกประเภท ที่เข้ามาร่วมกันในกระบวนการจัดเก็บ สร้าง และสื่อสารสารสนเทศ ดังนั้น จึงครอบคลุมเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดบันทึก จัดเก็บ ประมวลผล ค้นคืน ส่งและรับ

ข้อมูล ซึ่งรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในกระบวนการข้างต้น เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์จัดเก็บข้อมูล บันทึกลงและค้นคืน เครือข่ายสื่อสารข้อมูล อุปกรณ์สื่อสารและโทรคมนาคม เป็นต้น รวมทั้งระบบที่ควบคุมการทำงานของอุปกรณ์เหล่านี้ เช่น ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และระบบสื่อสาร

รายได้และสวัสดิการ หมายถึง รายได้เงินเดือน ค่าทำกาณ์นอกเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพักอาศัย สวัสดิการด้านสหกรณ์ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่น ๆ ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน ในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากร ได้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองดังนี้

1.5.1 สามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการศึกษาและการฝึกอบรม

1.5.2 สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงการดำเนินงานของบุคลากร ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.5.3 สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารระดับสูงของคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษากระบวนการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) หรือการบริหารงานที่ให้ความสำคัญของคนในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของการบริหาร โดยเสนอแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg รวมทั้งปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
- ทฤษฎีสองปัจจัย
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์
- ทฤษฎี Z

2.2 ปัจจัยด้านบุคคล

2.3 ปัจจัยด้านการทำงาน

2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 ประวัติคณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.

2.7 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสนใจเนื่องจากเป็นประโยชน์ในการทำเอกสารเป็นเอกสารหลวงไว้สำหรับอ้างอิงในการศึกษาหาข้อมูล เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเข้าใจกับผู้นปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้นปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ทฤษฎีเกี่ยวข้องมีดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ คือทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ
อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความ
ต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ความต้องการของมนุษย์
จะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบจากต่ำสุดไปหาสูงสุด แบ่งเป็น 5 ขั้น เรียกว่า Hierarchy of Needs
(Robbins and Coulter, 1999: 50 – 51)

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ
มนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ร่างกายจะได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลา
สั้นๆ เสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่
อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการ
ทางเพศ ฯลฯ ในขั้นแรกหน่วยงานทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนโดยการจ่าย
ค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้มีเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิต เพื่อ
การดำรงชีพของแต่ละคน

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการ
ตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามาบีบบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มี
ความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย นอกจากนี้ความ
มั่นคงหรือหลักประกันที่จะประกอบอาชีพตลอดไป รวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จึงเป็น
สิ่งจำเป็นอันสำคัญต่อการบริหารงานองค์การและหน่วยงานที่จะต้องจัดให้มีขึ้น

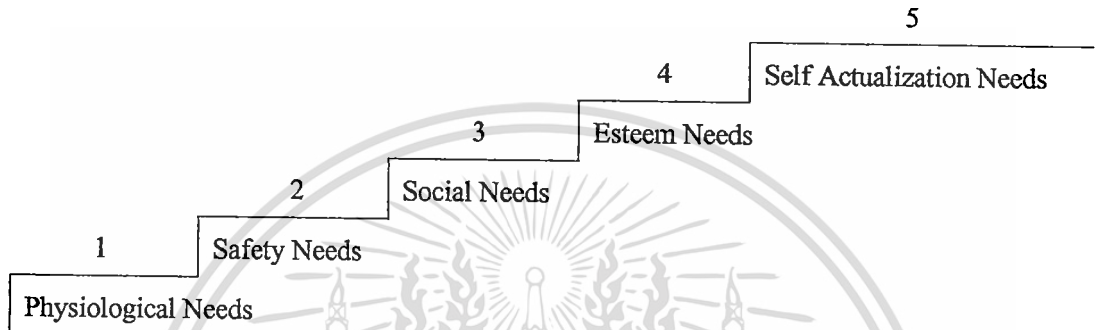
3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเข้า
ร่วมและได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับใน
ความสำคัญของตน เมื่อคนเรามีความรู้สึกว่าสังคมหรือหมู่คณะยอมรับก็จะเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึก
รับพิศชอบและจะรักษาผลประโยชน์ของสังคมหรือหมู่คณะไว้

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) หมายถึง
ความต้องการอยากเด่นในสังคมรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ
การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยกย่องนับ
ถืออยากจะมีเกียรติในสังคม ดังนั้น การให้คำชมเชย หรือให้คำยกย่องต่าง ๆ ตามสมควรนับว่าเป็น
การบำรุงจิตใจของผู้ได้รับนั้นเป็นเพราะมนุษย์ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การให้การยอมรับนับถือนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนลิขสิทธิ์อื่น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์หรือมี
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บางคนถือว่ามีความสำคัญเหนือกว่าความรับผิดชอบ เหนือกว่าเงินเดือน เหนือกว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเสียอีก

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Realization or Self Actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ คือ นึกอยากจะเป็นก็ได้เป็น หรือได้ตามที่ต้องการ ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จตามความปรารถนาขั้นสุดยอดของมนุษย์



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

แนวความคิดของมาสโลว์มีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) มีกระบวนการเป็นขั้น ๆ ต่อเนื่องกันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นความต้องการลำดับแรก ส่วนความต้องการที่จะกระทำได้ใจปรารถนา (self actualization) เป็นความต้องการลำดับสุดท้าย และมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมากในแต่ละบุคคล แนวความคิดนี้มิได้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์อย่างละเอียดและไม่มี การทดสอบเพื่อยืนยันว่าทฤษฎีของมาสโลว์มีความเป็นจริง ทฤษฎีนี้ช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการแต่ละบุคคล และยอมรับว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน การนำไปใช้ประโยชน์ในองค์การอาจช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์การแต่ละระดับได้ดีขึ้น เช่น กลุ่มใดต้องการความเคารพนับถือ หรือต้องการให้บรรลุสมรรถนะของตนเอง ผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การมีความต้องการให้สอดคล้องในระดับที่เหมาะสมของตนได้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีการเลื่อนตำแหน่ง และสามารถจัดโอกาสในความก้าวหน้า (career path) ขององค์การเพื่อสนับสนุนบุคคลให้มีความก้าวหน้าในองค์การได้อย่างเหมาะสม

2.ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายของนักบริหาร ทฤษฎีนี้ได้มาจากผลของการวิจัย โดย Herzberg และเอกสไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ร่วมงานของเขา Barnard Mausner และ Babara Synderman ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและนักวิศวกรในโรงงาน 11 แห่ง ที่ทำงานอยู่ใน New York ผลการวิจัยสรุปได้ว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกดี หรือไม่ดีของพนักงาน ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หมายถึง นโยบายขององค์การและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน ตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่ม แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ การระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยเหล่านี้คือปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังเป็นเงื่อนไขไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้จูงใจคนให้เพิ่มผลผลิตในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยสุขอนามัย มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ถ้าขาดปัจจัยดังกล่าวก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานอาจใช้วิธีหนีคหุคงาน ดังจะเห็นได้จากโรงงานและสถานประกอบการหลายแห่งมักหนีคหุคงานเนื่องมาจากปัญหาจากเงิน หรือการเรียกร้องขอขึ้นค่าแรงซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยอื่น ๆ ได้แก่ การลาพัก ลาป่วย สวัสดิการและสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารบางคนเชื่อว่า การมีสวัสดิการพิเศษดังกล่าวแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่แท้จริงแล้วสวัสดิการดังกล่าวเป็นสิ่งบำรุงรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้เท่านั้น มิได้สร้างแรงจูงใจให้เสมอไป

2) ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยแรงจูงใจก็คือ ความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับ ส่วนลักษณะของงานก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจในตัวเองอยู่แล้ว ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญงอกงามในตัวเอง และในอาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในคานคคีซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอยู่แล้ว

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟลคเตอร์ริค เฮอร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่เน้นรางวัลตอบแทน เพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคล ทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์การได้สะดวกขึ้น การกระทำดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีนี้ไปพัฒนาบุคลากรในองค์การ เนื่องจากคนต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานและต้องการความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารควรวหาวิธีการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเจริญก้าวหน้าในการทำงานโดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors)	ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)	
<ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จ (Achievement) ● การยอมรับ (Recognition) ● การทำงานได้ด้วยตนเอง (Work itself) ● ความรับผิดชอบ (Responsibility) ● ความก้าวหน้า (Advancement) ● การเติบโต (Growth) 	<ul style="list-style-type: none"> ● การให้คำแนะนำ (Supervision) ● นโยบายขององค์กร (Company Policy) ● ความสัมพันธ์กับผู้ให้คำแนะนำ (Relationship with supervision) ● เงื่อนไขในการทำงาน (Working condition) ● เงินเดือน (Salary) ● ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) ● ชีวิตส่วนตัว (Personal life) ● ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) ● สถานภาพ (Status) ● ความมั่นคง (Security) 	
ความพึงพอใจสูงสุด (Extremely)	ปานกลาง (Satisfied)	ความไม่พอใจสูงสุด (Neutral)

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยสุขอนามัยของเฮอรัซเบิร์ก
ที่มา : Robbins and Coulter, 1999 : 53 อ้างถึง สมบัติ ธีรารัตน์วงศ์ 2547 : 119)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor's Theory X and Y)

ข้อสมมติของแมคเกรเกอร์ที่รู้จักกันดีเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎี X เป็นทฤษฎีที่มองมนุษย์ในด้านลบ มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ และชอบการบังคับ ส่วนทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่มองมนุษย์ในด้านบวก มนุษย์มีความรับผิดชอบ ไม่ชอบการบังคับและสามารถควบคุมตนเองได้ รายละเอียดของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังแสดงในตารางที่ 2.1 (Robbins and Coulter, 1999 : 51)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์ไม่ชอบทำงานและพยายามหลีกเลี่ยง 	<ul style="list-style-type: none"> ● งานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์
<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์ต้องถูกควบคุม บังคับและลงโทษ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์สามารถที่จะบริหารและควบคุมตนเอง เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้
<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และชอบบังคับให้ทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งมีความรับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์ต้องการความปลอดภัย และไม่คอยมีความทะเยอทะยาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● มนุษย์สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ที่มา : Robbins and Coulter, 1999 : 52

แมคเกรเกอร์เชื่อว่าสมมติฐานทฤษฎี Y มีความเป็นเหตุเป็นผลใช้ได้มากกว่าทฤษฎี X เขาจึงเสนอว่ามนุษย์ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และการมีความสัมพันธ์กับกลุ่ม ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานอย่างมาก

สรุป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์เป็นทฤษฎีที่มองมนุษย์ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎี X มองว่าคนไม่รู้จักรับผิดชอบ ต้องควบคุม ส่วนทฤษฎี Y เป็นการมองมนุษย์ในด้านดี คนชอบทำงานและสามารถและเรียนรู้งานได้ ทฤษฎีนี้ให้ประโยชน์ในการมองมนุษย์ทั้งด้านดีและด้านไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์มากยิ่งขึ้น ช่วยกำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานให้เหมาะสม และเกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลทั้งองค์การ

ทฤษฎี Z

ทฤษฎี Z เป็นแนวคิดของวิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ซึ่งอธิบายทฤษฎี Z ว่าเป็นเป็นองค์การ Z ของตะวันตก ซึ่งมีลักษณะบางประการที่เป็นส่วนร่วมของลักษณะบางอย่างเกี่ยวกับองค์การในญี่ปุ่น องค์การ Z มีแนวโน้มในเรื่องของการจ้างงานในระยะยาว พนักงานทำงานในหน้าที่และตำแหน่งที่หลากหลายระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันของอาชีพของพวกเขา องค์การ Z มีความชำนาญอย่างดีในการวางแผนอาชีพที่อาศัยความชำนาญเฉพาะอย่างแบบปานกลาง โดยให้การควบคุมงานแบบไม่เป็นทางการ (Dinsmore, 1984 : 36)

ในองค์การ Z มีข้อสมมติว่ามนุษย์มีเหตุผลและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างดี เมื่อพวกเขาามีแรงจูงใจโดยอาศัยความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม การได้รับการยกย่อง และการทำอะไรได้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง รวมทั้งมนุษย์สามารถทำงานอย่างเป็นอิสระ โดยปราศจากการตรวจตราที่ใกล้ชิดและทุกคนมีสิทธิทางสังคมเท่าเทียมกัน (Dinsmore, 1984 : 36)

สรุป ทฤษฎี Z เป็นเสมือนข้อประนีประนอมระหว่าง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แม้ว่าทฤษฎี Y จะให้ความสำคัญและยอมรับในความมีเหตุผลและความรับผิดชอบของบุคคล แต่การทำงานจะปล่อยอิสระโดยไม่มีกำกับการตรวจสอบไม่ได้ บุคลากรถ้ารู้ว่าจะต้องมีผู้กำกับหรือจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างระมัดระวังและมีความรอบคอบมากขึ้น

2.2 ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Factors)

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากความบกพร่องของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (ญัตติพันธ์ เจริญพันธ์ . 2543 : 200-202)

1) ความสามารถทางสมองจำกัด (Insufficient Intellectual Ability) ความฉลาดของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิด การพัฒนาทักษะ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ (Knowledge Work) ดังนั้น ถ้าบุคคลมีความสามารถทางสมองต่ำก็จะทำให้การพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดยาก ดังนั้น นอกจากการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานตามปกติแล้ว แต่องค์กรยังต้องส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ ภาษา และการอ่าน เพื่อให้บุคคลพัฒนาสมองอย่างต่อเนื่อง

2) ขาดความรู้ในงาน (Insufficient Job Knowledge) ซึ่งเกิดจากการขาดการฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ และการขาดประสบการณ์ ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งจะต้องแก้ไขโดยการให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนถึงการเสริมแรงให้แน่ใจว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตลอดเวลา

3) การจูงใจหรือจริยธรรมในงานต่ำ (Low Work Motivation or Work Ethic) ทำให้บุคลากรขาดความสนใจและไม่ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงขององค์กร นอกจากนี้บุคลากรหลายคนที่มีขาดจิตสำนึกในการทำงานและการมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงจากองค์กร แต่กลับไม่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในระดับและปริมาณที่สมควรจะเป็น

4) **ความเครียดในงาน (Work Stress)** ซึ่งอาจจะเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ประเภทของงาน ปริมาณงาน ความมั่นคงในงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ความเครียดเป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ หรือส่งผลเสียต่อทั้งบุคคลและองค์กร ความเครียดในปริมาณที่พอเหมาะจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร ในทางกลับกันความเครียดที่สูงและต่อเนื่องจะมีอันตรายนต่อสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการขาดงาน ความขัดแย้ง และพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในงาน

5) **การหมดไฟในงาน (Job Burnout)** เกิดขึ้นจากความเหนื่อยล้าทั้งทางกายภาพและจิตใจของบุคคลที่สั่งสมมาจากการทำงานและการใช้ชีวิตภายใต้ความตึงเครียดเป็นเวลานาน ทำให้บุคคลมีอารมณ์และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยจะแสดงอาการขวางโลกเฉื่อยชา ไม่ต้องการแสดงออก และมีส่วนร่วมในงาน และขาดความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจะมีผลร้ายต่อหน้าที่การงานของเขาและการดำเนินงานขององค์กร

6) **ความล้าสมัย (Obsolescence)** เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและระบบเศรษฐกิจ ทำให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในอดีตของบุคคลขาดความเหมาะสมและลดความสำคัญลง ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจทำให้ต่อต้านและไม่ยอมรับการฝึกฝนทักษะในงานใหม่ ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดช่องว่างของความสามารถมากขึ้น และเป็นปัญหาต่อทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว

7) **ข้อจำกัดทางกายภาพ (Physical Limitations)** เช่น การมองเห็น การได้ยิน ความพิการทางร่างกาย หรือโรคติดต่อบางประเภทจะมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้บริหารและฝ่ายบุคคลสมควรต้องรับทราบ เพื่อที่จะจัดสรรงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรผู้นั้น เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นประโยชน์แก่องค์กรและตนเอง

8) **การติดสุราหรือยาเสพติด (Alcoholism or Drug Addiction)** เป็นปัญหาสำคัญในสถานที่ทำงานหลายแห่ง เนื่องจากการดื่มสุราและการใช้สารเสพติดจะส่งผลให้บุคคลขาดความตั้งใจในงาน ตัดสินใจผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ และการขาดงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นและเกิดปัญหาทั้งในระดับบุคคลและการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

9) **การมีปัญหาด้านอารมณ์และบุคลิกภาพแปรปรวน (Emotional Illness of Personality Disorder)** เกิดจากความเครียดและความขัดแย้งภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่น จิตหลอน ความกลัดกลุ้ม ความกังวล ความซึมเศร้า และความก้าวร้าว

10) บุคคลที่เข้าใจยาก (Difficult Person) เป็นลักษณะของบุคคลบางคนที่ไม่ได้มีปัญหาทางจิตใจในระดับที่รุนแรง เพียงแต่มีบุคลิกภาพที่แตกต่าง โดยเข้ากับบุคคลอื่นยากหรือชอบเรียกร้องความสนใจ ซึ่งอาจจะสร้างความรำคาญหรือปัญหาในการทำงานร่วมกัน

11) ปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาครอบครัว (Family and Personal Problems) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากเราทุกคนเป็นมนุษย์ที่ต้องเกี่ยวข้องกับการทำงาน กิจกรรมทางสังคม และการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งแยกกันไม่ได้อย่างเด็ดขาด ดังนั้นเมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งของชีวิตเกิดปัญหา ก็จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นของชีวิตเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาครอบครัวซึ่งเป็นรากฐานของบุคคลแต่ละคน

12) การขาดงานและความเฉื่อยชา (Absenteeism and Tardiness) อาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ความไม่พอใจในงาน ความเครียด คิดการพนัน หรือยาเสพติด

13) ความสัมพันธ์ผู้สวาระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Romance) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในปัจจุบัน เนื่องจากความสัมพันธ์ของบุคลากร อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกับแผนกอื่น การใช้เวลาในที่ทำงาน คุณธรรมในการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่ง หรือความสัมพันธ์ที่แตกร้างและเจ็บแค้น อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการประสานงานกันในอนาคต ตลอดจนก่อให้เกิดการสูญเสียบุคคลที่มีความสามารถขึ้น โดยไม่จำเป็น

สรุป จากการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อ็องรี เกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวที่น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่ ความรู้ในงาน แรงจูงใจ ความเครียด ข้อจำกัดทางกายภาพ มนุษย์สัมพันธ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3 ปัจจัยด้านการทำงาน

การบริหารงานบุคคลขององค์กร หลักการบริหาร คือ การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ และในการที่จะทำให้นุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลต้องมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเต็มความรู้ความสามารถ หรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความรูสึกพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง ซึ่งตามหลักการบริหารบุคลากร ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งผู้บริหารจะต้องหาวิธีเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีความ

พึงพอใจในงาน ไม่มีความท้อแท้ (burnout) จะตั้งใจทำงานผูกพันกับงาน และปฏิบัติงานด้วยความดีใจไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสียสละ หุ่นเทกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาให้งาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่องานหรือองค์การ โดยส่วนรวม เท่าที่ผ่านมามีผู้ให้ความสนใจศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเป็นอย่างมาก โดยเห็นว่าความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงาน นั่นคือความพึงพอใจเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่ปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และถ้ามีส่วนตัดสินใจ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะมีขวัญดี นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ตรงตามที่คาดหวังไว้ สิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีความ เครียดในการทำงานน้อย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานช่วยลดความ เครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ความตึงเครียดน้อยลง อันเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Korman, A.K. 1977 (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 86)

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานและได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน

ส่วนมันฟอร์ด (Mumfoud, E. 1972) (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539: 86 - 87) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

นอกจากนี้ มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจและขวัญในการทำงานดังนี้

สมยศ นาวิการ (2516 :221) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกโดยส่วนรวมที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ หากมีความพึงพอใจในการทำงานสูง หมายถึง เขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

เซอร์เบิร์ต เจ เซอร์เคอร์ และอาร์เธอร์ คับเบิลยู เซอร์แมน จูเนียร์ (Churder and Sherman, Jr. 1963: 412) ได้ให้ความหมาย ขวัญ หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Flippo 1971 : 416) ได้ให้ความหมาย ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกัน

เสนาะ ดิยาวี (2514 : 293) ได้ให้ความหมาย ขวัญ หมายถึง สภาพทางใจที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการงานของคน หรือความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 220-221) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปร่าง และกำลังขวัญที่ดีต่อการทำงานก็คือ ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำงานนั้นด้วยความตั้งใจ อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้

ดังนั้น ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจในการทำงาน” และ “ขวัญในการทำงาน” จึงเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมกัน ซึ่งสรุปได้ว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานย่อมต้องมีขวัญดีและผู้ที่ไม่มีความพึงพอใจในงานย่อมทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพได้ ขวัญและความพึงพอใจในงานย่อมทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพได้ ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ เพราะหากมีการบำรุงขวัญที่ดี ก็จะส่งผลให้งานออกมาดี มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เนื่องจากอิทธิพลสำคัญสามประการที่มีผลต่อการจัดโครงสร้างองค์การ เช่น ในภาวะที่มีทรัพยากรมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ฝ่ายบริหารอาจเลือกใช้การบริหารที่มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ (Decentralized Structure) แต่ในยามทรัพยากรขาดแคลน อาจต้องมีการรวมศูนย์และเน้นการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ลัทธินิยม ศรีวะรมย์, 2543 :148) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นภาระความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจมิใช่เกิดจากการถูกบังคับกฎเกณฑ์ และเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการ ความผูกพันของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับ ค่านิยม (value) งาน (job) อาชีพ (career or profession) องค์กร (organization) บุคคล หรือกลุ่มบุคคล (individual or group) ก็ได้ ดังนั้นความผูกพันจึงมีลักษณะพหุ (multiple commitments)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 81 – 82) สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน ด้านแรก คือลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความเป็นผู้อาวุโส การปฏิบัติงานในองค์การมานาน และระดับการศึกษา ด้านที่สอง ได้แก่ งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่น และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง ด้านที่สาม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ระบบงานที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และบรรยากาศขององค์การ ด้านที่สี่ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน การพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ

ปรียพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม จากผลการวิจัย พบว่าอาจารย์มีความผูกพันกับสถาบันค่อนข้างมาก โดยพบว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลางมีความผูกพันกับสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง สำหรับปัจจัยทั้งสามด้านสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล มีตัวพยากรณ์ที่ดีเรียงลำดับดังนี้คือ ความสนใจในงาน เจตนาดีที่ดีต่อระบบ

ราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดีเรียงลำดับไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คั้งนี้ คือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้และมิตรสัมพันธ์ และปัจจัยด้านกลุ่ม มีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

2. การทำงานเป็นทีม

การสร้างทีมงานเกี่ยวข้องกับแนวคิดเชิงทฤษฎีหลายประการที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อนำมาสร้างทีมงานให้ประสบความสำเร็จ

ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของปัจเจกบุคคลที่ทำงานโดยพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่วนการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือความพยายามร่วมกันของสมาชิกในทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน การปฏิบัติงานเป็นทีมแตกต่างจากการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม กล่าวคือ การปฏิบัติงานเป็นกลุ่มอาจเป็นเพียงการรวมกลุ่มกันปฏิบัติร่วมกันกับผู้อื่นตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป โดยอาจไม่มีเป้าหมายร่วมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นการทำงานเป็นทีมจะหมายถึงการรวบรวมศักยภาพในทุกด้านของสมาชิกในทีมออกมาใช้อย่างเต็มที่ตามแนวทางเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายสูงสุดร่วมกันตามที่ได้อ้างไว้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทีมงาน ประกอบด้วย (Lientz and Rea, 1995 : 155 – 116)

- 1) การทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนมากกว่า 1 คน ขึ้นไป
- 2) งานของคนบางคนจำเป็นต้องรอให้งานของคนที่ต้องทำก่อนเสร็จสิ้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้
- 3) ทีมงานจะมีการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ในเรื่องวิธีการทั่วไปและเครื่องมือในการทำงาน
- 4) ทีมงานจะมีการตกลงแก้ไขปัญหาร่วมกัน และยอมรับการตัดสินใจร่วมกัน
- 5) การทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์สุดท้าย ถ้ามีคนใดคนหนึ่งในทีมคัดโกงหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงทีมงานย่อมได้รับผลกระทบไปด้วย

2. คุณลักษณะของทีมงาน ทีมงานควรมีคุณลักษณะดังนี้ (Maylor, 1999 : 110)

- 1) ผลผลิตของกลุ่มที่ได้ จะต้องมากกว่าผลรวมของผลผลิตของแต่ละคนที่ยรวมกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะทีมจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สร้างสรรค์ทำให้ผลผลิตจะต้องมากกว่า ผลผลิตของทีมเกิดจากการร่วมมือของสมาชิกแต่ละคนรวมกัน
- 2) สมาชิกของทีมแต่ละคนมีความสามารถที่เด่น ๆ กันคนละอย่างเมื่อนำมารวมกัน จะส่งเสริมในการเพิ่มพูนความสามารถที่มีอยู่ของทีม ได้
- 3) การตัดสินใจของทีมจะมีประสิทธิภาพ เพราะเกิดจากการถกกันกรองร่วมกันของสมาชิก จึงเป็นการตัดสินใจที่ดีกว่าการตัดสินใจของสมาชิกแต่ละบุคคล

3. คุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะการดำเนินงานของทีมงานในแต่ละองค์การแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่าองค์การที่มีความซับซ้อนสามารถปฏิบัติงานให้มีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยหลายประการดังนี้

1) ปัจจัยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้ (Cleland, 1994 : 388)

- ภาระหน้าที่ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของงาน เช่น การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและทันตามเวลา และอยู่ในวงเงินงบประมาณ นอกจากนี้ยังประกอบด้วย การสร้างความเต็มใจ การยอมรับ และการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการอีกด้วย
- คน เป็นปัจจัยที่อยู่ในทีมงานในการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ในฐานะสมาชิกของกลุ่มต้องมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ คนจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- ความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในตำแหน่งต่าง ๆ ในทีมงาน ลักษณะที่สำคัญของผู้นำคือ ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถโน้มน้าวบุคคลในทีมงานให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดีและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- การจัดองค์การ เป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาพรวมทั้งหมด ทั้งในเรื่อง การควบคุม การออกคำสั่ง การบังคับบัญชา และการกำหนดนโยบาย รวมทั้งขั้นตอนการดำเนินงาน กฎระเบียบ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนค่านิยมขององค์การและเงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่จะทำให้สมาชิกมีความเป็นเอกภาพพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2) ขั้นตอนการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างสูงไม่เพียงแต่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคการผลิตสินค้าและบริการให้ทันเวลาภายในวงเงินที่กำหนดเท่านั้น แต่ต้องประกอบด้วยตัวผู้นำและบุคลากรที่มีคุณภาพด้วย โดยจำแนกการจัดกลุ่มและการจัดลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน คือ (Cleland, 1994 : 388 - 389)

- ขั้นที่ 1 ต้องสร้างรูปแบบจำลองของการดำเนินงานของทีมในสภาพ

แวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

- ขั้นที่ 2 ต้องกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อกระตุ้นและตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินงานของทีมให้เป็นไปตามขอบเขตที่กำหนดไว้ทุกระยะ

- ชั้นที่ 3 ต้องสามารถเปรียบเทียบการดำเนินงานของทีมงานกับหน่วยงานอื่นที่มีมาตรฐานเพื่อประเมินตนเองและปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ คลิแลนดัยังแสดงให้เห็นว่า การรวมกลุ่มการทำงานที่ดี หรือลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

- 1) การยอมรับในความต้องการของบุคคลในทีมงาน
- 2) การแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในทีมอย่างยุติธรรม
- 3) ความรู้จักรักในทีมงานด้วยความจริงใจ
- 4) ความภาคภูมิใจและสนุกในการทำกิจกรรมกลุ่ม
- 5) ความผูกพันและความมุ่งมั่นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม
- 7) การให้ความอิสระซึ่งกันและกัน
- 8) การติดต่อประสานงานและความร่วมมือต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- 9) การกำหนดบรรทัดฐานการดำเนินงานที่ดีและปรับผลการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบรรทัดฐาน
- 10) ความสามารถในการพัฒนาบุคลากรของทีมงาน
- 11) ความสามารถในการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน (Career Progress)

ความก้าวหน้าในอาชีพหรือความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลายด้าน ด้านแรกคือ ความสามารถของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานหลาย ๆ ครั้ง ก็จะไม่ท้อถอยเมื่อไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้งและถ้าไม่ประสบความสำเร็จนั้นสามารถแก้ไขความผิดพลาดด้วยความพยายามได้ก็จะเป็นตัวเสริมแรงให้บุคคลพยายามเพื่อความสำเร็จ ด้านที่สองคือการได้เห็นประสบความสำเร็จของคนอื่นเป็นสิ่งชี้แนะ หรือตัวแบบที่บุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตน เมื่อบุคคลสังเกตเห็นผู้อื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานโดยไม่มีผลเสียตามมา ทำให้บุคคลเกิดความหวังว่าตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้าตั้งใจและพยายาม ด้านที่สามคือการพูดชักจูงจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการรับเอาคำแนะนำชักจูงของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาความสามารถของตนทำให้บุคคลเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ เป็นการเพิ่ม

กำลังใจและความมั่นใจ และด้านสุดท้ายคือ ความตื่นตัวทางอารมณ์ ซึ่งในภาวะเช่นนี้บุคคลมักจะไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานไม่ได้ผล และมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของคนในการทำงานนั้นในระดับต่ำ นอกจากนั้นการให้รางวัลตอบแทนในการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงานและเป็นการวัดความสำเร็จของเป้าหมายในการทำงานที่บุคคลวางไว้ก็เป็นปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าด้วยเช่นกัน ความก้าวหน้าในการทำงานในที่นี้ ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ดังนั้นในการพิจารณาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ต่อไปนี้จึงเป็นการเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับตำแหน่งของข้าราชการ อันได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ตลอดจนเส้นทางความก้าวหน้าการประกอบอาชีพอาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 90 – 91)

4. เทคโนโลยีสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศ (Information System) คือ ขบวนการประมวลผลข่าวสารที่มีอยู่ ให้อยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อสรุปที่ใช้สนับสนุนการตัดสินใจของบุคคลระดับบริหารขบวนการที่ทำให้เกิดข่าวสารสารสนเทศนี้ เรียกว่า การประมวลผลสารสนเทศ (Information Processing) และเรียกรูปแบบการประมวลผลสารสนเทศด้วยเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) (บุญริดา สุขวิเศษ, 2547 : 1 – 5)

เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ประกอบขึ้นด้วยระบบจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผน จัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ

1. ระบบประมวลผล ความซับซ้อนในการปฏิบัติงานและความต้องการสารสนเทศที่หลากหลาย ทำให้การจัดการและการประมวลผลข้อมูลด้วยมือ ไม่สะดวก ช้า และอาจผิดพลาด ปัจจุบันองค์การจึงต้องทำการจัดเก็บและการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุนในการจัดการข้อมูล เพื่อให้การทำงานถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

2. ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การสื่อสารข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการจัดการและประมวลผล ตลอดจนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศที่ดีต้องประยุกต์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารข้อมูลระหว่างระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และผู้ใช้ที่อยู่ห่างกัน ให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการข้อมูล ปกติบุคคลที่ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีจะอธิบายความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยให้ความสำคัญกับส่วนประกอบสองประการแรก แต่ผู้ที่สนใจด้านการจัดการข้อมูล (Data/Information Management) จะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบที่สาม ซึ่งมีความ

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) หมายถึง ระบบที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาประมวลผลและจัดรูปแบบให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เราจะเห็นว่า MIS จะประกอบด้วยหน้าที่หลัก 2 ประการ

1. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มาไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ

2. สามารถทำการประมวลผลข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้บริหาร

ดังนั้น ถ้าระบบใดประกอบด้วยหน้าที่หลักสองประการ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หลักทั้งสองได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ ระบบนั้นก็สามารถถูกจัดเป็นระบบ MIS ได้ ระบบ MIS ไม่จำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นจากระบบคอมพิวเตอร์ MIS อาจสร้างขึ้นมาจากอุปกรณ์อะไรก็ได้ แต่ต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่หลักทั้งสองประการได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ แต่เนื่องจากปัจจุบันคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล นักวิเคราะห์และออกแบบระบบ (System Analyst and Designer) จึงออกแบบระบบสารสนเทศให้มีคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์หลักในการจัดการสารสนเทศ

ปัจจุบันขอบเขตการทำงานของระบบสารสนเทศขยายตัวจากการรวบรวมข้อมูลที่มาจากภายในองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งจากภายในท้องถิ่น ประเทศ และระดับนานาชาติ ปัจจุบันองค์กรต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อสร้าง MIS ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แต่ปัญหาที่น่าเป็นห่วง คือ คน ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในศักยภาพและขอบเขตของการทำงานของระบบสารสนเทศ (MIS) นอกจากนี้บุคลากรบางส่วนที่ขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการใช้งานระบบสารสนเทศ ไม่ยอมเรียนรู้และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง จึงให้ความสนใจหรือความสำคัญกับการปรับตัวเข้ากับ MIS น้อยกว่าที่ควร

5. รายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งบริหาร และรายได้พิเศษ ส่วนสวัสดิการ หมายถึง เบิกค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าบ้านพัก และสวัสดิการอื่นๆ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างความสามารถ (Capability) และความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) หลายองค์การจึงมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

Mager and Beach (1967 อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 219) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการปฏิบัติไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนบุคคลให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับประสิทธิภาพการทำงาน

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2546 : 212 – 217) กล่าวว่า “บุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของโครงการหรือหน่วยงาน แม้ว่าโครงการหรือหน่วยงานจะได้มีการวางแผนมาอย่างสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม แต่การดำเนินงานจะสามารถเป็นไปได้ตามแผนที่กำหนดหรือไม่ นั่นปัจจัยที่สำคัญขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน” การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดผลที่เกิดขึ้นหลายประการดังนี้

1. การลดต้นทุน ต้นทุนที่สำคัญในการดำเนินงานที่สำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ การจัดบุคลากรต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรให้ตรงกับภาระหน้าที่ของงาน (Put the Right Man on the Right Job) และให้มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความจำเป็นของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. โครงการ หรืองานเสร็จก่อนกำหนดหรือภายในกำหนด ถ้าองค์การหรือหน่วยงานมีการบริหารงานที่ดีและมีการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้น โดยการนำเอาเครื่องมือที่เรียกว่า PERT/CPM เข้ามาช่วย ทำให้งานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. การลดต้นทุน ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงแต่จะทำให้การดำเนินงานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ยังช่วยให้สามารถลดต้นทุน

4. เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) ผ่านกระบวนการดำเนินงาน (Process) เพื่อให้ได้ผลผลิต (Output) ออกมาให้มากที่สุด ดังนั้น ถ้ายังมีการใช้ทรัพยากรในการผลิตน้อย แต่ได้ผลผลิตออกมามากเท่าใดย่อมแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การหรือหน่วยงาน

2.5 ประวัติคณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.

1. ประวัติคณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะเทคโนโลยีการเกษตรเดิมเป็น "โรงเรียนเกษตรกรรมนครปฐม" ตั้งก่อกองมาชีวิตศึกษากระทรวงศึกษาธิการตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐมเมื่อกรมอาชีวศึกษามีโครงการพัฒนาด้านอาชีวศึกษาในปี พ.ศ.2509 โดยรัฐบาลได้อนุมัติให้กู้เงินจากธนาคาร โลกและธนาคารแห่งประเทศไทยมาดำเนินการปรับปรุงวิทยาลัยและ โรงเรียนอาชีวศึกษาสาขาช่างและเกษตรกรรม โรงเรียน และ วิทยาลัยเกษตรกรรม 10 แห่งได้รับเลือกเข้าอยู่ในโครงการอาชีวศึกษาซึ่งโรงเรียนเกษตรกรรมนครปฐมเป็นโรงเรียนเกษตรกรรมแห่งหนึ่งที่รวมอยู่ในโครงการนี้และเมื่อ พ.ศ.2513 โรงเรียนเกษตรกรรมนครปฐม ได้ย้ายมาตั้งที่เขตลาดกระบังกรุงเทพฯ และได้มีการประกาศเรียกชื่อโรงเรียนเกษตรกรรมแห่งนี้ว่า "โรงเรียนเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร" คำว่า "เจ้าคุณทหาร" ที่ต่อท้ายชื่อโรงเรียนเกษตรกรรมมีไว้เพื่อ เป็นอนุสรณ์แด่เจ้าพระยาสุรวงษ์ วิไชยวัฒน์ (วร บุนนาค) ผู้เป็นบิดาท่านเลี่ยมซึ่งเมื่อครั้งที่ท่านเป็นผู้ควบคุม และดำเนินการขุดคลองประเวศน์บุรีรมย์มาถึงตำบลหัวตะเข้เขตลาดกระบังสังเกตเห็นว่า เมื่อเลิกงานคนงานที่รับจ้างทำการขุดคลองบริเวณนี้จะตั้งวงตี๋มสุราเล่นการพนันทะเลาะวิวาทและฆ่าฟันกัน ตายเป็นประจำ จึงได้คิดหาทางที่จะช่วยคนเหล่านี้และเห็นว่าวิธีที่จะช่วยได้คือให้การศึกษา แก่บรรดลูก-หลานของคนเหล่านี้ท่านเลี่ยมและสามีคือคุณหลวงพรตพิทยพยัตได้บริจาคที่ดิน 1,500 ไร่ ให้เป็นสถานศึกษาตามเจตจำนงของบิดาโดยเริ่มแรกตั้งโรงเรียนประถมและมัธยมขึ้นซึ่งคือโรงเรียนพรตพิทยพยัตในปัจจุบัน ต่อมาท่านเลี่ยม ได้ยกที่ดินที่เหลือทั้งหมด 1,041 ไร่ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ.2500ซึ่งกรมอาชีว ศึกษาได้ใช้พื้นที่แห่งนี้เป็นที่ตั้งของวิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร โรงเรียนเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้มีการปรับปรุงและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา อัตรากำลังทั้งครู อาจารย์คนงานภารโรงรวมทั้งเงินงบประมาณ ก้าวหน้ามาเป็นลำดับ จนได้รับการสถาปนาเป็น "วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร" เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2517 ต่อมาเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหารได้โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและได้รับการยกฐานะเป็น "คณะเทคโนโลยีการเกษตร" มาจนทุกวันนี้

2. ปรัชญาคณะเทคโนโลยีการเกษตร

"จัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการมีคุณธรรมและจริยธรรมส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อเป็นรากฐานต่อการพัฒนาทางด้านการเกษตรเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ"

3. ปณิธาน

คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีปณิธานที่มุ่งมั่นในการจัดการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ทั้งด้านทฤษฎี และ ปฏิบัติสามารถวิเคราะห์ และ แก้ปัญหาได้อันเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านการเกษตรของประเทศไทย ให้มีความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศรวมทั้งส่งเสริมโอกาสการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก อันจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม

4. วัตถุประสงค์

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรและผลงานทางวิชาการด้านการเกษตรที่มีคุณภาพเพื่อสนองตอบต่อสังคมและการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านการเกษตรในระดับปริญญา ที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพตามความต้องการของสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ มีความเป็นผู้รับผิดชอบ ต่อสังคมรู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์ปัญหาและนำความรู้มาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคม

2. เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการเกษตรออกสู่สังคมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของสังคมและโลก

3. เพื่อสนองนโยบายของรัฐและความต้องการของเอกชนในด้านการพัฒนาคุณภาพของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชากรโครงสร้างคณะเทคโนโลยีการเกษตร การบริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ประกอบด้วย 8 ภาควิชา คือ ภาควิชาเทคนิคเกษตร ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช ภาควิชาพืชสวน ภาควิชาเทคโนโลยีการจัดการศัตรูพืช ภาควิชาปฐพีวิทยา ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ภาควิชาวิทยาศาสตร์การประมง ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตรและมีหน่วยงาน เทียบเท่าภาควิชาอีก 1 หน่วยงานคือ สำนักคณบดีซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานต่างๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนทั้งจากภาควิชาและส่วนกลาง รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันฯ สำนักงานคณบดีประกอบด้วย 9 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผนงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบริการทางวิชาการและวิจัย งานกิจการนักศึกษา งานทะเบียน

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญกำลังใจมีอยู่มาก เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.งานวิจัยในต่างประเทศ

Valez (1972 : 825) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในองค์กรประกอบภายในและองค์กรประกอบภายนอกของงานโดยใช้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัย พบว่าผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจต่อองค์กรประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร และพึงพอใจในระดับน้อยต่อองค์กรประกอบภายใน ได้แก่ ความก้าวหน้า ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และพบว่าเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

Jamann (1974 : 116-117-A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์การใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน ทำหายความสามารถ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่รับผิดชอบ การควบคุมงาน การนิเทศงาน สถานภาพของงาน และระดับวุฒิการศึกษา ส่วนองค์กรประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ การทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ที่ได้รับ

Schmidt (1975 L 7583-A) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้ทฤษฎีของเฮอริสเบิร์กศึกษาเท่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารค้ำไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียน จำนวน 75 คน ผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 24 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบเท่านั้นที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนของผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

Hoy และคณะ (1990 : 260-279) ได้ศึกษา ทฤษฎีองค์การและการบริหารองค์การโดยถือว่าโรงเรียนเป็นองค์การ ที่มีกลุ่มสมาชิกทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหาร บุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนต้องมีศักยภาพในด้านการปรับตัว(adaptation) ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย(goal attainment) ตลอดจนการบูรณาการ(integration) ทำให้เกิดความมั่นคงในองค์การและธำรงรักษา(maintenance) ค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ ครูถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการผลักดันให้องค์ประกอบด้านกระบวนการทั้ง 4 ด้าน นำไปสู่ความสำเร็จได้ผลผลิตตามเป้าหมายของโรงเรียน

Fuller และ Kapakasa (1991 : 119 – 127) ได้ศึกษาประสิทธิภาพครูในแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครู โดยให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากร โดยเริ่มจากกระบวนการคัดเลือกครูเข้าทำงาน การมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การฝึกอบรม การพัฒนาครู การติดตามผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงรูปแบบการบริหารโรงเรียน การบริหารบุคคลทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน Fuller และ Kapakasa สรุปว่าการวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาคุณภาพครูทั้งคุณลักษณะ ภูมิหลัง และผลการฝึกอบรมก่อนและหลังประจำการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู ที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาเปรียบเทียบการใช้มาตรการต่าง ๆ ในการพัฒนาครู และการวิจัยเชิงประเมิน เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีต่อคุณภาพของครู

Sasicha Suebsaeng (2001 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการบินระหว่างประเทศของไทย ผลการวิจัยพบว่ามี 4 ปัจจัย ที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้โดยสาร ได้แก่ การมีส่วนร่วม (participation) การทำงานเป็นทีม (team) การเข้าใจนโยบายขององค์การ (organizational politics perception) ความเป็นอิสระในการทำงาน (autonomy) และความผูกพันกับองค์การ (organization commitment) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ

พนักงานที่ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้โดยสารมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

2.งานวิจัยในประเทศไทย

อังคณา โกลีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพิจารณาจำแนกตามเพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ พบว่าในภาพรวมอาจารย์มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจงานของอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับความผูกพันกับสถาบัน สำหรับอาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมชาติ คงพิกุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าอาจารย์โรงเรียนมัศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปรวุฒิตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทั้งสิ้น และพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ประทุม ฤกษ์กลาง (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแบบจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่ศึกษาแบ่งเป็น 6 ด้านคือ ปัจจัยองค์การด้านประเภทของผู้ก่อตั้ง ขนาด และอายุ ปัจจัยด้านบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน จำนวนปีที่ทำงานตำแหน่งและภาวะผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานในแง่ของศักยภาพการจูงใจจากงาน ปัจจัยด้านการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารและปัจจัยด้านการรับรู้ในบทบาท ด้านความขัดแย้งในบทบาทและความชัดเจนในบทบาท

สำหรับผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีความผูกพันต่อองค์กรและมีผลการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวก และอายุของอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

เอกลา... ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในบทบาท และลักษณะงานในด้าน สักยภาพการจูงใจจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอิทธิพลทางอ้อมกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

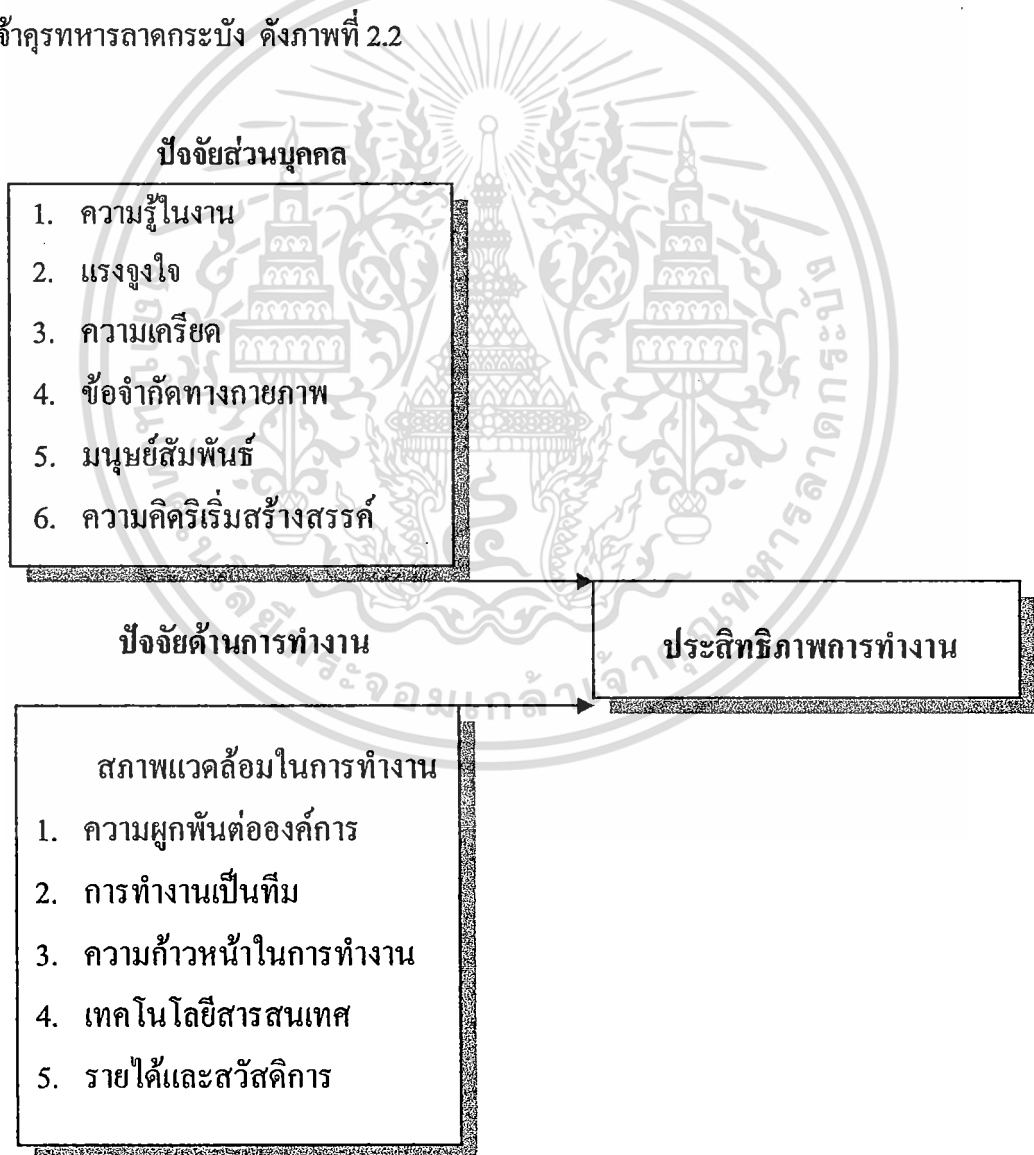
สมบูรณ์ สอนประภา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการทำงานของคณะกรรมการสภาตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของคณะกรรมการสภาตำบล ได้แก่ การประสานงานภายใน การมีมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการสภาตำบล เช่นมีบุคลิกภาพเปิดเผย ขอบสังคม อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรมีหลักสูตรอบรมเพิ่มเติมให้คณะกรรมการสภาตำบล พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการสภาตำบลและชาวบ้านเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานภายในดีขึ้น

ศิริวิทย์ คลีสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายธุรการผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสายพลเรือน ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการอุทิศตนให้กับงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ได้แก่ ระบบสวัสดิการในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ความก้าวหน้าในงาน ความผูกพันกับองค์กร การมีส่วนร่วม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของ ฌ็อง-ฌัก แอสทอร์ และทฤษฎีของสำนักมนุษยสัมพันธ์ สำนักทรัพยากรมนุษย์ และสำนักระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎีตามลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's the Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ฯลฯ มาประยุกต์กับแนวความคิดของ Sasicha Suebsaeng (2001) จากนั้นนำมาสร้างกรอบแนวความคิดและการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

แม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.8 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายอาจารย์ สายนักวิทยาศาสตร์ และสายธุรการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง น่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และรายได้และสวัสดิการ น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะใช้วิธีการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6 ข้อจำกัดในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำนวน 148 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ (Yamane, T. 1973 : 1088-1089)

$$n = \frac{N}{1+Nd^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

d = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือระดับความเชื่อมั่นที่ .05

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 108 คน

3.1.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัย การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบ เลือกรับ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษา ระดับของตำแหน่ง งาน ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่นักวิชาการ หลายท่านเชื่อว่าอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งวัดปัจจัยด้านการทำงาน ใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้แปลความการตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลักษณะของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลความการตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเองจากการตรวจเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ในการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำร่างของข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้น ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถวัดได้ตรงตามความต้องการ โดยให้มีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เป็นรายข้อรายด้านและภาพรวมทุกด้าน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.80 ขึ้นไป เพื่อให้แบบสอบถามมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ในภาพรวมที่ได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะต้องนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเป็นรายข้อ แล้วนำไปทำการทดสอบใหม่จนกว่าจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ในภาพรวมตามที่ได้กำหนดไว้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปแจกแก่บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไป 108 ชุด เก็บแบบสอบถามได้ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.74

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS for Windows) จากนั้น จึงนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยายประกอบ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของบุคลากร ภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอม

เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 การคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

$$\text{WMS} = \frac{5f_1 + 4f_2 + 3f_3 + 2f_4 + 1f_5}{N}$$

เมื่อ WMS = คะแนนเฉลี่ย

f_1 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่ามากที่สุด

f_2 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่ามาก

f_3 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าปานกลาง

f_4 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าน้อย

f_5 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าน้อยที่สุด

N = จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

1. บุคลากรสายอาจารย์ สายนักวิทยาศาสตร์ และสายธุรการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง น่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ Analysis of variance

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้ ค่าสหสัมพันธ์ Correlation

3. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และรายได้และสวัสดิการ น่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้ ค่าสหสัมพันธ์ Correlation

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.1 สถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

จากผลการสำรวจข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 98 คน ผลของการศึกษามีดังในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยี
การเกษตรสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	46	46.9
หญิง	52	53.1
อายุ		
อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	50	51.0
อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย	48	49.0
อายุต่ำสุด 24 ปี		
อายุสูงสุด 59 ปี		
อายุเฉลี่ย 39.57 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30		
สถานภาพ		
โสด	44	44.8
แต่งงานแล้ว	49	50.0
ม่าย	3	3.1
หย่า	2	2.1
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	22	22.5
ปริญญาโท	36	36.7
ปริญญาเอก	40	40.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
อายุการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	51	52.0
อายุการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย	47	48.0
อายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี		
อายุการทำงานสูงสุด 35 ปี		
อายุการทำงานเฉลี่ย 13.15 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.61		
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	3.1
10,000 – 19,999 บาท	15	15.3
20,000 – 29,999 บาท	43	43.9
30,000 – 39,999 บาท	27	27.5
ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป	10	10.2
ประเภทของบุคลากร		
สายอาจารย์(สาย ก)	80	81.6
สายนักวิทยาศาสตร์(สาย ข)	6	6.1
สายธุรการ(สาย ค)	12	12.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิงจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 และเป็นบุคลากรเพศชายเพียง 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.57 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30 บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 และเป็นบุคลากรที่มีอายุสูงกว่าอายุเฉลี่ยมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 ส่วนสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร แต่งงานแล้วจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีสถานภาพเป็น โสด หม้าย และหย่าร้าง มีจำนวน 44, 3 และ 2 คิดเป็นร้อยละ 44.8, 3.1 และ 2.1 ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมา รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท และจบการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 36 และ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ 22.5 และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 13.15 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.61 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และมีอายุการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ส่วนอัตราเงินเดือนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมา ได้รับเงินเดือน 30,000 – 39,999 บาท, 10,000 – 19,999 บาท, 30,000 – 39,999 บาท ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป และ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 27, 15, 10 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5, 15.3, 10.2 และ 3.1 ตามลำดับ ส่วนประเภทของบุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสายอาจารย์) จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมา เป็นสายธุรการ และสายนักวิชาการ มีจำนวน 12 และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ 6.1

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 98 คน ผลของการศึกษามีดังในตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	36.4	43.7	18.2	1.4	0.3	4.14	มาก
2. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.5	29.7	51.0	14.7	1.0	3.19	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานของท่านมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	8.0	14.7	42.3	24.1	10.8	2.84	ปานกลาง
4. ท่านใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน	15.7	58.4	23.4	2.1	0.3	3.87	มาก
5. ท่านมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน	25.5	57.0	16.1	1.4	-	4.06	มาก
รวม	17.8	40.7	30.2	8.7	2.5	3.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.14 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ บุคลากรมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน และบุคลากรใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 3.87 ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับบุคลากรพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ และในหน่วยงานมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ย 3.19 และ 2.84

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ขอบเขต หน้าที่และบทบาท ในการปฏิบัติงานของท่าน ถูกระบุไว้อย่างชัดเจน	22.4	49.7	22.7	4.5	0.7	3.88	มาก
2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสง สว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของ ท่านเหมาะสมทำงาน	17.8	47.2	31.1	2.8	1.0	3.77	มาก
3. ในหน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมใน การทำงาน	8.7	39.9	41.3	7.7	2.4	3.44	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรเมื่อ เปรียบเทียบกับงานที่ รับผิดชอบมีความเหมาะสม	5.2	43.0	38.5	10.8	2.4	3.37	ปานกลาง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็น งานที่ทำทายความสามารถ ของท่าน	13.3	47.9	33.6	4.5	0.7	3.68	มาก
เฉลี่ย	13.5	45.5	33.4	6.1	1.4	3.63	มาก

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.63 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขอบเขต หน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.88 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมทำงาน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทายความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.68 ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับ ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน และจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ย 3.41 และ 3.37 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านความผูกพัน

ปัจจัยด้านความผูกพัน กับหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ท่านภาคภูมิใจที่ทำงานใน สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง	42.0	43.4	14.3	0.3	-	4.29	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะปกป้อง ชื่อเสียงสถาบันพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	41.3	42.7	14.0	2.1	-	4.23	มาก
3. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อให้สถาบันฯ เจริญก้าวหน้า	46.5	41.6	10.8	1.0	-	4.33	มาก
4. ท่านตั้งใจจะทำงานให้กับ สถาบันฯ ไปจนกว่าจะ เกษียณอายุ	33.2	36.0	24.1	3.8	2.8	3.93	มาก
รวม	40.8	40.9	15.8	1.8	0.7	4.19	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้สถาบันฯเจริญก้าวหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.33 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บุคลากรพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และบุคลากรตั้งใจจะทำงานให้กับ สถาบันฯ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 , 4.23 และ 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 คำร้อยละ คำเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิด					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	14.0	50.7	29.0	4.9	1.4	3.71	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด	9.1	40.9	35.0	12.2	2.8	3.41	ปานกลาง
3. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	4.9	30.1	47.9	11.5	5.6	3.17	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	14.0	51.4	29.7	4.9	-	3.74	มาก
5. บุคลากรมีการร่วมกิจกรรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	9.6	39.9	36.1	10.5	3.9	3.00	ปานกลาง
เฉลี่ย	5.9	26.6	34.1	7.7	2.2	3.41	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.74 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุดมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.41 ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับ บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง และบุคลากรมีการร่วมกิจกรรม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ย 3.17 และ 3.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ	5.9	37.8	37.1	16.4	2.8	3.27	ปานกลาง
2. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	13.6	40.6	31.1	9.8	4.9	3.48	ปานกลาง
3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	12.6	42.0	32.9	9.1	3.5	3.51	มาก
4. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า	9.8	39.9	35.7	11.2	3.5	3.41	ปานกลาง
5. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกัน ท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	15.0	38.1	30.1	11.5	5.2	3.46	ปานกลาง
เฉลี่ย	11.4	39.7	33.4	11.6	4.0	3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.42 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าคะแนนในระดับมากที่สุด 3.51 เพียงเรื่องเดียว ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับ หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า และโอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ มีคะแนนเฉลี่ย 3.48, 3.46, 3.41 และ 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ระดับความคิด					ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
1. อุปกรณ์เครื่องมือใน หน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	7.7	38.1	41.3	10.5	2.4	3.38	ปานกลาง
2. โปรแกรมที่ท่านใช้ในการ ทำงานของท่านเหมาะสม	4.5	45.5	40.9	7.7	1.4	3.44	ปานกลาง
3. ฐานข้อมูลสารสนเทศใน หน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านเป็นปัจจุบัน	3.5	32.5	52.4	9.1	2.4	3.25	ปานกลาง
4. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ ในหน่วยงานของท่านทำให้ การทำงานรวดเร็วขึ้น	7.7	41.3	37.4	11.9	1.7	3.41	ปานกลาง
5. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ ในหน่วยงานของท่านทำให้ การทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำ	6.3	37.4	44.4	10.1	1.7	3.36	ปานกลาง
เฉลี่ย	5.9	38.9	43.3	9.9	1.9	3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.37 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับ โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ และ ฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบท่านเป็นปัจจุบัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 , 3.41, 3.38, 3.36 และ 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความคิด					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี	4.2	22.0	43.7	21.0	9.1	2.91	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี	10.8	38.5	34.6	11.9	4.2	3.39	ปานกลาง
3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	2.8	23.4	43.0	18.9	11.9	2.86	ปานกลาง
4. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.5	21.3	43.0	18.2	14.0	2.82	ปานกลาง
5. การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไวชัดเจน	3.1	24.5	38.1	20.6	13.6	2.83	ปานกลาง
เฉลี่ย	4.9	25.9	40.5	18.1	10.6	2.96	ปานกลาง

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.96 โดยมีความคิดเห็นระดับปานกลางเกี่ยวกับ ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.39 รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไวชัดเจน และท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.91, 2.86, 2.83 และ 2.82 ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 4.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 98 คน ผลของการศึกษามีดังในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้าหมาย	11.9	53.5	29.0	4.9	0.7	3.71	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าความสำเร็จในงานส่วนตัว	7.7	45.1	39.9	6.3	1.0	3.52	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความรวดเร็วในการทำงานหรือให้บริการผู้ที่มาติดต่อ	12.2	38.1	35.3	11.9	2.4	3.45	ปานกลาง
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	11.5	51.4	28.3	7.7	1.0	3.64	มาก
5. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ	4.5	46.5	47.9	1.0	-	3.54	มาก
เฉลี่ย	9.6	46.9	36.1	6.4	1	3.57	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.71 รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ และ บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าความสำเร็จในงานส่วนตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.64, 3.54, และ 3.52 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับกลางเพียงเรื่องเดียวคือ บุคลากรในหน่วยงานมีความรวดเร็วในการทำงานหรือให้บริการผู้ที่มาติดต่อ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.36 ดังแสดงในตารางที่ 4.9



ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐาน บุคลากรสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ Analysis of variance

ตารางที่ 4.10 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคคล	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F – test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.43a ¹	0.66	3.69b	.76	3.79b	.76	32.111**
2. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ	3.20	.76	3.08	.81	3.26	.73	0.837
3. ในหน่วยงานของท่านมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.83	.92	3.12	1.25	2.70	1.18	2.309
4. ท่านใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน	4.00a	.63	3.73b	.72	3.66b	.76	7.059**
5. ท่านมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.02	.72	4.02	.55	4.19	.66	1.689
รวม	3.69a	.38	3.53b	.42	3.52b	.46	6.038**

¹ ค่าเฉลี่ยที่มีอักษรเหมือนกันไม่มีความแตกต่างกัน

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกตามสายงานในภาพรวมพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และการใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรสาย ก. มากกว่าคะแนนเฉลี่ยบุคลากรสาย ข. และสาย ค. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรสาย ข. และสาย ค. ไม่แตกต่างกัน

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ ในหน่วยงานมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็น ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 4.10



ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F – test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ขอบเขต หน้าที่และบทบาท ในการปฏิบัติงานของท่าน ถูกระบุไว้อย่างชัดเจน	3.92	.78	3.73	.83	3.90	.92	0.983
2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสง สว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของ ท่านเหมาะสมทำงาน	3.81	.73	3.55	.84	3.86	.92	2.499
3. ในหน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมใน การทำงาน	3.29 b	.78	3.53 ab	.82	3.73 a	.94	7.25**
4. จำนวนบุคลากรเมื่อ เปรียบเทียบกับงานที่ รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.41	.74	3.24	1.07	3.37	.86	0.803
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็น งานที่ทำทายนความสามารถ ของท่าน	3.77 a	.71	3.87 a	.66	3.34 b	.90	9.811**
เฉลี่ย	3.64	.54	3.58	.52	3.64	.62	0.210

¹ ค่าเฉลี่ยที่มีอักษรเหมือนกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทายความสามารถของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับขอบเขต หน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมทำงาน และ จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรจําแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้านความผูกพัน	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F – test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านภาคภูมิใจที่ทำงานในสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	4.23	.73	4.36	.75	4.29	.61	0.747
2. ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	4.20	.78	4.28	.79	4.25	.71	0.234
3. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สถาบันฯ เจริญก้าวหน้า	4.33	.71	4.30	.74	4.36	.67	0.089
4. ท่านตั้งใจจะทำงานให้กับสถาบันฯ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.01 a	.89	3.59 b	1.22	3.97 a	1.03	3.564*
เฉลี่ย	4.19	.65	4.13	.71	4.21	.61	0.229

¹ ค่าเฉลี่ยที่มีอักษรเหมือนกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.12 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจําแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความตั้งใจจะทำงานให้กับสถาบันฯ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความภาคภูมิใจที่ทำงานในสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และ ความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สถาบันฯ เจริญก้าวหน้าพบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F – test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	.84	3.83	.71	3.56	
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด	3.49	.88	3.40	.86	3.22	1.01	2.274
3. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	3.16	.83	3.18	.95	3.16	1.01	0.006
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	3.78	.74	3.85	.67	3.58	.80	2.412
5. บุคลากรมีการร่วมกิจกรรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	3.06	1.04	2.95	1.04	2.87	1.04	0.891
เฉลี่ย	3.45	.66	3.44	.62	3.28	.68	1.675

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

นอกจากนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ท่านรู้ดีเกี่ยวกับตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีการร่วมกิจกรรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F - test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ	3.33	.93	3.34	.83	3.09	.87	1.900
2. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.60 a ¹	.39	3.18 b	1.13	3.40 ab	1.04	3.688*
3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.61 a	.91	3.24 b	1.03	3.45 a	.93	3.030*
4. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า	3.46	.92	3.28	.95	3.38	.95	0.690
5. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกัน ท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.60 a	1.01	2.97 b	1.08	3.45 ab	1.02	7.035**
	3.52 a	.70	3.20 b	.83	3.36 ab	.76	3.797*

¹ ค่าเฉลี่ยที่มีอักษรเหมือนกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวม หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ และท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจําแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F - test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.29	.78	3.40	.93	3.56	.96	2.565
2. โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม	3.36	.76	3.63	.66	3.47	.78	2.369
3. ฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบท่านเป็นปัจจุบัน	3.27	.74	3.18	.83	3.25	.78	0.290
4. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น	3.37	.83	3.42	.91	3.48	.88	0.420
5. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ	3.29	.77	3.38	.81	3.50	.90	1.580
เฉลี่ย	3.32	.62	3.40	.57	3.45	.66	1.239

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

นอกจากนี้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม ฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบของท่านเป็นปัจจุบัน ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น และระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยด้าน รายได้และสวัสดิการ	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F - test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี	2.94	1.04	2.85	.95	2.87	.82	0.224
2. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี	3.28	.96	3.53	1.02	3.56	.93	2.731
3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่	2.79	1.06	2.95	.95	2.95	.84	0.951
4. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	2.77	1.08	2.85	.95	2.90	.95	0.412
5. การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน	2.71	1.07	3.06	1.14	2.94	.87	2.757
เฉลี่ย	2.90	.84	3.05	.71	3.05	.67	1.256

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ รายได้จากเงินเดือนและเบี่ยเลี้ยงที่ท่านได้รับนั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทางส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และการขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจน พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	สายอาจารย์. 80 คน		สายวิทยาศาสตร์ 6 คน		สายธุรการ. 12 คน		ค่า F - test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้า หมาย	3.72	.76	3.75	.69	3.65	.80	0.303
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จ ของงานส่วนรวมมากกว่าความ สำเร็จในงานส่วนตัว	3.56	.66	3.42	.91	3.48	.88	0.677
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความ รวดเร็วในการทำงานหรือให้ บริการผู้ที่มาติดต่อ	3.53	.90	3.28	.95	3.38	.95	1.649
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงาน	3.61	.83	3.75	.82	3.65	.79	0.570
5. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทันเวลาเสมอ	3.50	.58	3.65	.63	3.56	.62	1.257
เฉลี่ย	3.58	.39	3.57	.43	3.55	.42	0.216

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

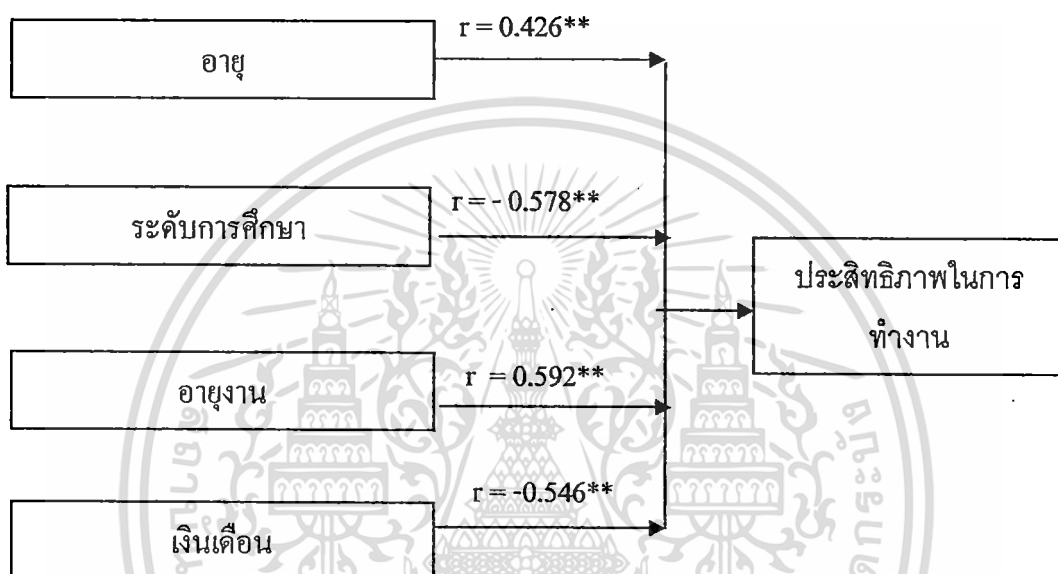
ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม และความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้าหมาย บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าความสำเร็จในงานส่วนตัว บุคลากรในหน่วยงานมีความรวดเร็วในการทำงานหรือให้บริการผู้ที่มาติดต่อ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. มีความคิดเห็น ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ



2. การทดสอบสมมติฐาน

2. การทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐาน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไปของบุคลากรตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการทดสอบดังภาพที่ 4.1



* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

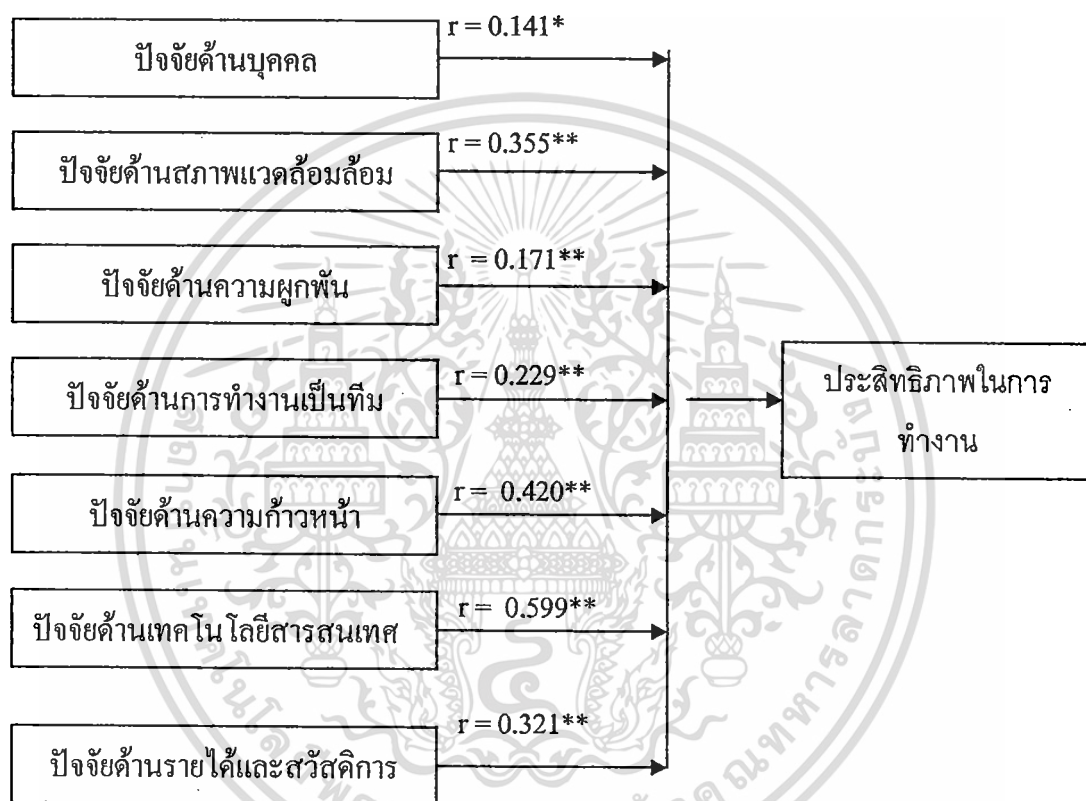
** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 4.1 แสดงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสถานภาพทั่วไปกับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของบุคลากรตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กับตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ Multiple correlation ผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในภาพที่ 4.2



* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 4.2 แสดงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กับตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ Multiple correlation พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับ .05 ส่วนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับ .01 เรียงตามความแรงของค่าสหสัมพันธ์ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599, 0.420, 0.355, 0.321, 0.229 และ 0.171 ตามลำดับ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เปรียบเทียบปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านการทำงาน และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งหมด 148 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษามีจำนวน 108 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane, T. โดยการใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลได้ 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.74

สถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.1 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.57 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.30 บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่ แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 50.0 ด้านระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.8 และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 13.15 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.61 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 52.0 ส่วนอัตราเงินเดือนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.9 ส่วนประเภทของบุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตรพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสายอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 81.6

สำหรับความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.62 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.14 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ บุคลากรมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน และบุคลากรใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ 3.87 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.63 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนเวลาหรือการเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น มีอยู่อย่างเหมาะสมและใช้งานได้ การค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชอบเขต หน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.88 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมทำงาน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ 3.68 สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.19 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สถาบันฯเจริญก้าวหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 4.33 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ทำงานในสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บุคลากรพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงสถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และบุคลากรตั้งใจจะทำงานให้กับ สถาบันฯ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 , 4.23 และ 3.93 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.74 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุดมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ 3.41 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.42 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าคะแนนในระดับมากเฉลี่ย 3.51 เพียงเรื่องเดียว ส่วนความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศพบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.37 โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเกี่ยวกับ โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่านเหมาะสม ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ และฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบของท่านเป็นปัจจุบัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 , 3.41, 3.38, 3.36 และ 3.25 ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.96 ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.57 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้าหมาย มีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.71 รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ และ บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าความสำเร็จในงานส่วนตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.64, 3.54, และ 3.52 ตามลำดับ

5.2 การทดสอบสมมติฐาน

1. ทดสอบโดยใช้ Analysis of variance

การทดสอบสมมติฐาน บุคลากรสายอาจารย์, สายนักวิทยาศาสตร์ และสายธุรการ ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ Analysis of variance เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และการใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทายความสามารถของท่าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะทำงานให้กับสถาบัน ฯ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและทุกเรื่องไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวม และเรื่องหน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเรื่องความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมและทุกเรื่องพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ นอกจากนี้การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวม และทุกเรื่องไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ นอกจากนี้ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่าในภาพรวม และความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารหลวงวนเวสสำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้งานซ้ำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุผลงานตามเป้าหมาย บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าความสำเร็จในงานส่วนตัว บุคลากรในหน่วยงานมีความรวดเร็วในการทำงานหรือให้บริการผู้ที่มาติดต่อ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ พบว่าบุคลากรทั้งบุคลากรสายอาจารย์, สายนักวิทยาศาสตร์ และสายธุรการ มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

2. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Correlation

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของบุคลากรตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าตัวแปรอิสระอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ กับตัวแปรตาม (Y) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ Multiple correlation พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่ระดับ .01 เรียงตามความแรงของค่าสหสัมพันธ์ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599, 0.420, 0.355, 0.321, 0.229 และ 0.171 ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด และเมื่อทำการทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้โดยไม่ผ่านการอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หากมีข้อสงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2327-8100

สมมติฐานโดยใช้ Analysis of variance พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความรู้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และท่านใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน บุคลากรสาย ก. มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า บุคลากรสาย ข. และบุคลากรสาย ค. และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งอาจเป็นเพราะในการบุคลากรสาย ก. เข้าทำงาน แต่ละคณะจะใช้ระบบคุณธรรม (merit system) ก่อนข้างสูง จึงบรรยายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ จะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกสูงมาก ส่วนการรับบุคลากรสาย ข. และสาย ค. เข้าทำงานซึ่งถือว่าเป็นสายสนับสนุนงานของสาย ก. ส่วนใหญ่จะใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม จึงทำให้ได้บุคลากรที่ไม่ค่อยตรงกับสายงานนักและขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการรับบุคลากรทั้ง สาย ข. และ สาย ค. ควรใช้ระบบคุณธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรให้ความสำคัญกับการทำ job analysis ให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถให้บุคลากรสาย ก. และสาย ข. ให้มากขึ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานวิจัยซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของสถาบันอุดมศึกษา ส่วนอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงานยังมีคะแนนในระดับกลาง โดยเฉพาะบุคลากรสาย ก. มีคะแนนต่ำกว่าสาย ข. และสาย ค. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรส่งเสริมเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้บุคลากรสาย ก. ให้มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรสาย ก. นอกจากจะมีภาระหน้าที่ในการสอนหนังสือแล้วยังต้องทำงานวิจัยควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนาซึ่งเป็นงานหลักของสถาบัน ฯ

3. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

จากผลการวิจัยพบว่าพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง และบุคลากรมีการร่วมกิจกรรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีคะแนนยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรมีการส่งเสริมให้ให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และจัดสัมมนาส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรรู้จักระดมสมองร่วมกัน ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรในสถาบันรู้จักการทำงานเป็นทีมแล้วก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยนี้มีทั้งอิทธิพลและมีความแรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรให้ความสำคัญปัจจัยนี้มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ กล่าวคือ สถาบัน ฯ ควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรสาย ข. และสาย ค. เนื่องจากบุคลากรสายดังกล่าวได้รับการสนับสนุนด้านนี้น้อยกว่าบุคลากรสาย ก. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรสาย ข. ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกันท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรสาย ก. จะมีความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรสาย ข. และสาย ค. ดังนั้นสถาบัน ฯ นอกจากจะสนับสนุนข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในการศึกษาต่อแล้ว ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสาย ข. และสาย ค. ให้สูงขึ้นและถ้าเป็นไปได้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสาย ข. และสาย ค. ที่มีวุฒิการศึกษาและมีความสามารถในการสอนและวิจัยสามารถย้ายไปเป็นสาย ก. ได้ นอกจากนี้สถาบันควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญให้มากขึ้น คณะผู้วิจัยเชื่อว่าถ้าสถาบันดำเนินงานดังกล่าวก็จะให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมสูงขึ้น

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและความแรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรมีการปรับปรุง โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานให้เหมาะสม ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานต้องช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น อุปกรณ์เครื่องมือในแต่ละหน่วยงานต้องมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานต้องมีประสิทธิภาพถูกต้องแม่นยำ และฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานต้องเป็นปัจจุบัน

6. ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรมีการปรับปรุงปัจจัยด้านนี้ให้สูงขึ้น โดยการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ให้มากขึ้น ประกอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบัน ฯ จะมีรายได้เหมือนกับข้าราชการทั่ว ๆ ไป ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรหาวิธีเพิ่มรายได้เสริมให้กับบุคลากรในสถาบัน ฯ ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ ต้องใช้ระบบสรรหา คัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม (merit system) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการการศึกษา และฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรในสถาบัน ฯ มีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากรในสถาบันมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน ฯ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหารของคณะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการปรับโครงสร้างทางการบริหารให้มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ลดขั้นตอนสายการบังคับบัญชาให้น้อยลงซึ่งจะทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการปรับหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้บุคลากรสูงขึ้น

3. การจัดรูปแบบของสถาบัน ฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสถาบัน ฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบัน ฯ ให้มีการศึกษาและการเรียนรู้เพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมสมองร่วมกันให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541. แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา. ส่วนวิจัย และ พัฒนา สำนักมาตรฐานระดับอุดมศึกษา.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2544. นโยบาย แนวทาง และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา. ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักมาตรฐานระดับอุดมศึกษา.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 2545. สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

บุญธิดา สุขวิเศษ, 2547 . ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. http://science.uru.ac.th/main/program/com_science/student/WEB_MIS/108/mis1.html

ประทุม ฤกษ์กลาง. 2537. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน.” ปรินญาณีพนธ์การศึกษาศุภภัตต์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. “ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” ปรินญาณีพนธ์การศึกษาศุภภัตต์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วนิดา ถิมจิตสมบุญ. 2536. ปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน : กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านคลังชั้น อำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพัฒนศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิระวิทย์ คลี่สุวรรณ. 2539. ปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายธุรกิจ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมบุญ สอนประภา. 2537. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพัฒนศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมชาติ คงพิกุล. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด
เพชรบูรณ์.”วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2546. การบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์เสมาธรรม :
กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539. รายงานการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู :
การวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาค กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี .

หวัน แดงทิพย์ 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อังคณา โกศลยสวัสดิ์. 2534. “ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

Cleland, David I. 1994. **Project Management : Strategic Designing and Implementation.**
New York : McGraw – Hill.

Fuller, B. and Kapakasa, A. 1991. “What Factors Shape Teacher Quality Evidence from
Malawi.” **International Journal of Education Development.** 11(2) : 119 – 127.

Hoy, W.K., Tarter, C.J. and Bliss, J.R. 1990. “ Organizational Climate, School Health and
Effectiveness : A Comparative Analysis.” **Educational Administration Quarterly.**
26(3) : 260 – 279 .

Hellriegel, Don and John W. Slocum, Jr. 1996. **Management.** 7th ed. Ohio : South –Western
College Publishing.

Lientz, Bennet P. and Kathryn P. Rea. 1995. **Project Management for the 21st Century 4th .**
California : Academic Press, Inc.

Maylor, Harvey. 1999. **Project Management.** 2nd ed. Great Britain : Clays Ltd., St Ives, plc.

Robbins, S.P. and M. Coulter.1999. **Management.** 6th ed. Great Britain : Clays Ltd., St.
Ives, plc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sasicha Suebsaeng. 2001. **Major factors affecting performance of frontline employee of Thai Airlines International.** A Dissertation for the degree of Ph.D. (Development Administration). National Institute of Development Administration.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน เพื่อทราบข้อมูลบางประการเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และข้อเสนอแนะ ขอให้ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
 2. โปรดอย่าเขียนชื่อและนามสกุลของท่านในแบบสอบถามนี้ เพราะไม่เจตนาเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล ผลของการวิจัยจะเสนอในภาพรวม
 3. ความรู้ดีของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านเขียนตอบให้ตรงความเป็นจริงให้มากที่สุด เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลของสถาบันหรือมหาวิทยาลัยที่มีการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาได้
- ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ทองอ่อน คล้าทัง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ
 - 1) () ชาย
 - 2) () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
 - 1) () โสด
 - 2) () แต่งงานแล้ว
 - 3) () หม้าย
 - 4) () แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
 - 3) () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4) () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 5) () ปริญญาโท
 - 6) () ปริญญาเอก
5. ท่านทำงานในคณะเทคโนโลยี การเกษตร สจล. มาเป็นเวลา ปี
6. ท่านมีเงินเดือนจากสถาบันเดือนละ
 - () ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - () 10,000-19,999 บาท
 - () 20,000-29,999 บาท
 - () 30,000-39,999 บาท
 - () มากกว่า 40,000 บาท
7. ท่านเป็นข้าราชการประเภทใด
 - 1) () สาย ก (สายอาจารย์)
 - 2) () สาย ข (นักวิทยาศาสตร์)
 - 3) () สาย ค (สายธุรการ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ละข้อมีระดับความความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลง ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยส่วนบุคคล					
1. ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2. ท่านพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ท่านได้รับ					
3. ในหน่วยงานของท่านมีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน					
5. ท่านมีสุขภาพพร้อมในการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ขอบเขต หน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของท่านถูกระบุไว้อย่างชัดเจน					
2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับแสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมทำงานเพียงใด					
3. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมในการทำงาน					
4. จำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ความผูกพันกับหน่วยงาน					
1. ท่านภาคภูมิใจที่ทำงานในคณะเทคโนโลยี การเกษตร สจล.					
2. ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงคณะ เทคโนโลยี การเกษตร สจล.					
3. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ คณะเทคโนโลยีการเกษตรเจริญก้าวหน้า					
4. ท่านตั้งใจจะทำงานให้กับคณะเทคโนโลยี การเกษตร ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ					
การทำงานเป็นทีม					
1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงาน					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ ทางเลือกที่ดีที่สุด					
3. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมี ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ มีประสิทธิภาพ					
5. บุคลากรมีการร่วมกิจกรรมโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. โอกาสที่ท่านได้เข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และความชำนาญ					
2. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น					
3. ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานให้มีความ ก้าวหน้า					
5. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นวุฒิเดียวกัน ท่านมีความพอใจในความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ					
เทคโนโลยีสารสนเทศ					
1. อุปกรณ์เครื่องมือในหน่วยงานที่ท่าน รับผิดชอบมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. โปรแกรมที่ท่านใช้ในการทำงานของท่าน เหมาะสม					
3. ฐานข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานที่ท่านรับ ผิดของท่านเป็นปัจจุบัน					
4. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของ ท่านทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น					
5. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในหน่วยงานของ ท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ					
รายได้และสวัสดิการ					
1. รายได้จากเงินเดือนและเบี่ยเลี้ยงที่ท่านได้รับ นั้นเพียงพอที่ท่านสามารถดำรงชีพในทาง ส่วนตัวและหรือครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี					
2. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี					
3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ทำอยู่					
4. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
5. การขึ้นเงินเดือนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นได้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้คณะเทคโนโลยีการเกษตร บรรลุผลงานตามเป้าหมาย					
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงานส่วนรวมมากกว่าสำเร็จในงานส่วนตัว					
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความรวดเร็วในการทำงานหรือให้บริการผู้ที่มาติดต่อ					
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลาเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยด้านบุคคล.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร.....

.....

.....

.....

.....

4. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม.....

.....

.....

.....

.....

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....

.....

.....

.....

.....

7. ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ.....

.....

.....

.....

.....

8. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้