

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว¹

Ubonwan Eakthoungbua¹

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 170 คน ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์การตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.56) และความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) ส่วนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.88) จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

¹คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

¹Faculty of Veterinary Medicine Kasetsart University, Kamphaengsaen Campus, NakhonPathom 73140

Abstract

The objective of this study was to determine the factors that affect working efficiency of academic and supporting staff in the Faculty of Veterinary Medicine, Kasetsart University. The survey research was done by using questionnaire as tool of data collection according to Maslow theory (Maslow, 1954) and one hundred seventy staff were requested to fill in the questionnaire.

The results showed that the individual factors for example ages, education level and duration of working affected working efficiency of the academic and supporting staff in the Faculty of Veterinary Medicine. Other factors such as knowledge working capability and relationship in work place were at the average of 2.56. The satisfaction of work for the academic and supporting staff was in high range of 3.88. The overall average score of working efficiency of the academic and supporting staff was in high range of 3.88. The Pearson correlation coefficient analysis showed that knowledge, working capability, working relationship and working satisfaction were in the positive relationship to the working efficiency of the academic and supporting staff in the Faculty of Veterinary Medicine, Kasetsart University with significantly different at 0.05.

Key word: Factors Affect Work Efficiency, Academic and Supporting staff

E-mail: fvetuba@ku.ac.th

บทนำ

องค์กรใดก็ตามไม่ว่าขนาดเล็กหรือใหญ่ จะดำรงอยู่และพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง ล้วนมีพื้นฐานมาจากคนในองค์กรทั้งสิ้น คนในองค์กรจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกส่วนของการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือการบริการ กล่าวคือเป็นผู้จัดการกิจกรรม งาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือรวมทั้งจัดการเรื่องคนด้วย ทั้งในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาหรือทั้งสองฐานะผสมกัน การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังกล่าวด้วยมุ่งหวังเพื่อบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นประการสำคัญ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2545) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว กลยุทธ์ สภาพแวดล้อม ลักษณะขององค์กร ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่ยึดการประสานประโยชน์พยายามให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ก็จะทำให้ซึ่งค่าตอบแทนแก่บุคลากรตามความเหมาะสมและยุติธรรม โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานประโยชน์จะเกิดกับองค์กรและบุคลากรที่ทำงาน ผู้บริหารประเภทนี้นับว่าเป็นประเภทที่ดียิ่งคำอธิบายนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในการทำงานหรือในหน่วยงานนั้นๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้นเป็นส่วนประกอบในการทำงานเพื่อให้น่าพอใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความผูกพันกับงาน อยากทุ่มเทความสามารถเพื่องาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าหน่วยงานใดสามารถจัดบริการต่างๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้ขาดประสิทธิภาพ

ได้ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์การที่ประสบความสำเร็จเจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการวางแผน มีการปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์, 2552)

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผน การกำหนดนโยบายในการบริหารและพัฒนาคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต่อไปในอนาคต

อุปกรณ์และวิธีการ

เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ สังกัดคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane's (สุวิมล ติกรานนท์, 2549) ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาและสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความรู้ ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษาค้างนี้ทำการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient)

ผลและวิจารณ์

ส่วนที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ การศึกษาค้างนี้พบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 และเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70

อายุ การศึกษาค้างนี้พบว่า มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 อายุ 46 ปีขึ้นไปจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 16.50 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 5.30

สถานภาพสมรส การศึกษาค้างนี้พบว่า เป็นโสดจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาสมรส/อยู่ด้วยกันจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 เป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และสมรส/แยกกันอยู่จำนวน 8คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ระดับการศึกษา การศึกษาค้างนี้พบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 82.90 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 7.10

ตำแหน่ง การศึกษาค้างนี้เป็นข้าราชการจำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว(เงินรายได้) จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 22.90 พนักงานมหาวิทยาลัย(เงินรายได้) จำนวน 37 คนคิด

เป็นร้อยละ 21.80 พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณ) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 พนักงานราชการจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และลูกจ้างชั่วคราว (เงินรายได้) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

เงินเดือน การศึกษาค้นคว้า พบว่า มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 เงินเดือนระหว่าง 20,000-25,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 เงินเดือนระหว่าง 15,001-19,999 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 เงินเดือนระหว่าง 25,001-29,999 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

อายุราชการ การศึกษาค้นคว้า พบว่า มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาอายุราชการตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไปจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 อายุราชการระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความรู้ ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

การศึกษาค้นคว้า พบว่า ปัจจัยความรู้ ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 2.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ดังนี้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (2.79) มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (2.64) และเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี (2.61)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาค้นคว้า พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาระที่อริอรรัน เอาใจใส่และมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด (4.29) มาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด (4.15) และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.60) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

การศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับความสำคัญ/ความเร่งด่วนของงานก่อนลงมือทำ (4.17) ใช้ทรัพยากรด้านวัสดุที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า (4.04) และงานที่ปฏิบัติ มีคุณภาพ เชื่อถือได้ (3.94)

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อายุ ระดับการศึกษาและอายุราชการของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะ สัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนและ ช่วยวิชาการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสายสนับสนุนและ ช่วยวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรุปผลและเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ตำแหน่งและอายุราชการของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.56$) ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$)

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากร เช่น บุคลากรสายวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ครบและครอบคลุมทั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อให้ผู้บริหารจักได้มองเห็นในภาพรวมของคณะทั้งหมด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ กองทุนพัฒนาคณะสัตวแพทยศาสตร์ ที่ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้บริหารคณะสัตวแพทยศาสตร์ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์คลินิกสัตว์ใหญ่และสัตว์ป่า รองศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ ดร.ธีระ รักความสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายสัตวแพทย์ อติศร ยะวงศา ที่ให้คำปรึกษา รวมทั้งการสนับสนุนที่สำคัญหลายประการระหว่างการศึกษากิจการและการทำวิจัยของผู้วิจัย

ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ ทุกท่าน สำหรับความร่วมมือในการศึกษาวิจัย ตลอดจนคณาจารย์ เพื่อร่วมมงานทุกท่านในคณะสัตวแพทยศาสตร์ และคณะ

ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สำหรับความช่วยเหลือ และความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับการวิจัยนี้

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ**

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. กรุงเทพมหานคร : ปรินูญานิพนธ์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2545. **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยี**

สารสนเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สุวิมล ติรภานนท์. 2549. **การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การ**

ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Maslow, A. 1954 . **Motivation and Personnality.** New York : Harperand

Row Publishers.