

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม Working Efficiency of Nakhon Pathom Rajabhat University's Supporting Personnel

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงศ์^{1*} และเอนก ลลิตวาสุภิญโญ²

¹อาจารย์ ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*roong001@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 187 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามประเภทบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุ ประเภทบุคลากร อายุการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ สถานภาพ การสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the level of working efficiency of Nakhon Pathom Rajabhat University's supporting personnel; and 2) compare the working efficiency level of supporting personnel as classified by personal factors. The research sample was 187 Nakhon Pathom Rajabhat University's supporting personnel, derived by stratified random sampling as distributed by type of position. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with percentage, mean, and standard deviation, t-test, and F-test.

The findings of this research were as follows:

- 1. Overall, Nakhon Pathom Rajabhat University personnel's working efficiency was at a high level. These aspects were work quality, work duration, work procedure, work expense and work load.*
- 2. Nakhon Pathom Rajabhat University personnel with different in age, type of position, work tenure, work department were different in working efficiency with statistical significance level at .05, while there were no differences in those as classified by gender, marital status and educational level.*

Keywords: working efficiency, supporting personnel, Nakhon Pathom Rajabhat University

1. บทนำ

ในปัจจุบันนี้การติดต่อสื่อสารและการรับส่งข้อมูลเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่ง “บุคลากร” นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุผลนี้ทำให้ทุกองค์กรต่างพากันแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรของตน แต่บางครั้งกลับต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์กร หรือมีผลการปฏิบัติงานไม่เท่าที่ควร ทั้งนี้สาเหตุอาจเกิดจากการที่องค์กรจัดบุคลากรไม่เหมาะสมกับงานที่ทำหรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรขาดการจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร องค์กรประกอบสำคัญขององค์กรตามทฤษฎีออกเป็นสองส่วนคือ งานและคน หมายความว่า องค์กรทุกประเภทต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ได้แก่ ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์ และสามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านคน คือ มีคนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นหัวใจหลักอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทั่วไปองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ 3 ประการ คือ ความสามารถในการเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการเชิงปฏิบัติการและความสามารถทางด้านความคิดในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และสิ่งที่สำคัญขององค์กรควรพิจารณาถึงเรื่องปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่สามารถจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (วรัญญา ผลดี และสรุบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2554: 2-3)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้นั้นจะต้องมีคุณภาพและมีความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือมีการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐหรือเอกชน สามารถจะพิจารณาได้จาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารและผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สมใจ ลักษณะ, 2549: 215) หากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน และคงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด การบริหารงานขององค์กรนั้นก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เริ่มเปิดดำเนินการเรียนการสอนเมื่อปี พ.ศ. 2479 เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคมไทย และเป็นแหล่งความรู้ของปวงชน มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้สมบูรณ์ มีคุณค่าด้านการจัดการภูมิปัญญา และเทคโนโลยีที่เหมาะสม และมุ่งสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและปวงชน (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2556) เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้รับความเชื่อถือในกลุ่มภูมิภาคตะวันตก และกลุ่มภาคกลาง เพื่อให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เกิดความคล่องตัวและ สอดคล้องเหมาะสมกับภาวการณ์ในปัจจุบัน จึงได้มีการขยายคณะและกระจายความรับผิดชอบในส่วนงานต่าง ๆ มีการปรับระบบการบริหารงาน และโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และกำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานส่งผลให้

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานของงาน ความถูกต้อง รวดเร็ว การบริการเป็นเลิศ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพการทำงานที่พัฒนาเพิ่มมากขึ้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2555)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญแล้วตระหนักถึงประสิทธิภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญให้กับมหาวิทยาลัยที่ควรเสริมสร้าง ส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานอันส่งผลต่อความสำเร็จของงาน จึงสนใจศึกษาระดับและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสามารถนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานในมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานสังกัด แตกต่างกัน ให้มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” หลายความหมายว่า กิจกรรม การงาน อย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ, 2549: 279) บุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิกและในองค์กรที่เขาปฏิบัติหน้าที่การงาน จำแนกประสิทธิภาพ ออกเป็น 2 ระดับ (สมใจ ลักษณะ, 2549: 7-8) ดังนี้

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่ประสิทธิภาพในการทำงานคือ ผู้ที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่พอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้นเสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงานคือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ปริมาณงานคือ จำนวนงานที่ปฏิบัติที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรซึ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติ เวลาคือ ระยะเวลาที่ใช้ใน

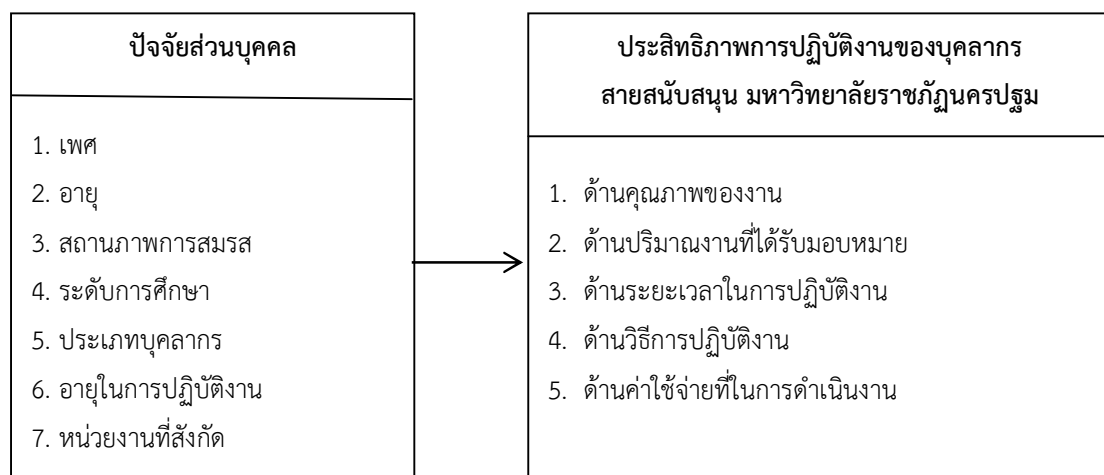
การดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย โดยใช้เวลาน้อยที่สุดแต่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด วิธีการคือ กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และค่าใช้จ่ายคือ งบประมาณต่าง ๆ ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน (Petersen & Plowman, 1953: 433)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความพอเพียงของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการ ความมั่นคง และความพึงพอใจในงาน และเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือที่มียศทางการทหารและตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัลัญญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2554: 124-126) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มากกว่าทุกด้าน โดยที่พนักงานสายวิชาการมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไปมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (independent variable)

ตัวแปรตาม (dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สามารถปฏิบัติงานได้ โดยมีผลตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความละเอียดรอบคอบ เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด และความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย

ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง จำนวนเนื้องานที่ปฏิบัติ ซึ่งปริมาณงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่ปฏิบัติ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายแต่ละตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างมีระบบ โดยใช้เวลาน้อยที่สุดแต่ให้เกิดประสิทธิภาพคุ้มค่ามากที่สุด เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับงาน สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

ด้านวิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงานที่กำหนดเพื่อให้ปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความถูกต้องเรียบร้อย มีความสมบูรณ์ มีความละเอียดรอบคอบเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด และมีความถูกต้องของงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง งบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในงานนั้น ๆ และการบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ รวมถึงการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ้มค่า ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนหน้าที่ในลักษณะประจำของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนงานวิชาการของมหาวิทยาลัย

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และปฏิบัติหน้าผู้สนับสนุนงานวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยกลุ่มสำนักงาน เป็นกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที่ และดำรงตำแหน่ง ๆ ในสำนักงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และกลุ่มบริการ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการทั่วไปนอกสำนักงาน ได้แก่ งานรักษาความปลอดภัย งานอาคารและสถานที่ ฝ่ายยานพาหนะ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 362 คน (งานบริหารบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2559) ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ บุคลากรราชการ บุคลากรมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970: 608-610, อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2544: 143) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นเองโดยบูรณาการแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบถ้วน สมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์และคำถามที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.7443 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด มีลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีลักษณะแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

6. ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 35-45 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี เป็นบุคลากรประเภทบุคลากรมหาวิทยาลัย และมีอายุในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 9 ปี และสังกัดหน่วยงานสำนักงานอธิการบดี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้วยความเคร่งครัด รองลงมาคือ มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีกระบวนการและเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่าอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดทำข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเรียบร้อย สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างานที่ท่านได้รับมอบหมาย และปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานสังกัด แตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.3 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามอายุในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.6 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.7 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดพบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนกรณีการปฏิบัติงานช่วงวันหยุด กิจกรรมพิเศษ นอกเหนือภาระงานที่รับผิดชอบ หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดกิจกรรมอบรม เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง การปรับเปลี่ยนขั้นตำแหน่ง ควรพิจารณาจากผลงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรมีการแจ้งล่วงหน้ากรณีขอใช้ห้องหรือใช้สถานที่ต่างๆ ในการจัดกิจกรรมนอกเหนือจากการเรียนการสอน ควรพิจารณาบุคคลในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากประสบการณ์ทำงาน ภาวะผู้นำ และการพัฒนาคุณวุฒิด้านการศึกษา ตามลำดับ

7. สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายที่ในการดำเนินงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.42) คือสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎข้อบังคับของมหาวิทยาลัยด้วยความเคร่งครัด ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่ยึดหลักมาตรฐานจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาข้างพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในข้อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย น้อยที่สุดคือ มีค่าเฉลี่ย 4.23 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดคือ บางตำแหน่งไม่ได้กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จึงไม่สามารถวัดปริมาณงานที่ท่านทำได้ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ก็ไม่ได้มีการกำหนดปริมาณงานในแต่ละวันที่แน่ชัด หรือยังไม่ได้กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่ชัด จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าเสร็จ ไม่ทันกำหนด ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนควรได้รับการพัฒนาในด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่างกัน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และบุคลากรที่มี อายุ 26-35 ปี มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26 – 35 ปี เป็นกลุ่มคนที่เพิ่งได้รับการบรรจุใหม่และเป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติงาน อาจเป็นกลุ่มที่มีความต้องการด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ มากกว่าช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับสมโภชน์ จัตุพร (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 อาจเป็นเพราะงานในแต่ละประเภทบุคลากร จะมีความยากง่ายต่างกัน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน บุคลากรที่เป็นข้าราชการ จะมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานสูงกว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรประเภทลูกจ้างมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งสอดคล้องกับปิติ วัลยะเพ็ชร (2548: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือที่มียศทางการทหารและตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เพราะผลจากการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ และหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยตรงให้กับบุคลากร

1.2 ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ปริมาณงานที่บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน

1.3 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้มากกว่างานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นนี้น่าสนใจ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนว่าบุคลากรที่ไม่เคยมาทำงานสาย ตลอดทั้งปีควรมีรางวัลตอบแทน ได้แก่ ของขวัญ

1.4 ด้านวิธีการปฏิบัติงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นมีกระบวนการและเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรเห็นว่า ผลงานที่ออกมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานมาจากความคิดของบุคลากรเอง

1.5 ด้านค่าใช้จ่ายที่ในการดำเนินงาน ควรแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในประเด็นสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรสามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับ ในประเด็นการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านผลผลิตโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาในเชิงลึกในประเด็นจะอย่างไรให้บุคลากรรักและผูกพันกับองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ทำนองอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยเป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2544). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: วิทยาการพิมพ์.

ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ.**

ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2556). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยลูกจ้างมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556.**

นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม .

_____. (2555). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555.**

นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วรรณญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากร**

สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา.

สมโภช จัตพร. (2543). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้านครหลวง: ศึกษา**

เฉพาะกรณีบุคลากรกองรายได้. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). **Business Organization and Management.** Illionoise: Richhard D. Irwin.