

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

พริยาภรณ์ ประสพสุข<sup>1\*</sup>, ชนพงษ์ อภรณ์พิศาล<sup>1</sup> และ พงษ์สันต์ ตันหยง<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

\* corresponding author: e-mail janeprasopsuk@gmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จำนวนประชากรทั้งหมด 364 คน และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน จากวิธีของ ทาโร ยามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ (ความสุขในการทำงาน) $X_2$  (และคุณภาพชีวิตในการทำงาน) $X_1$  (สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันได้ร้อยละ 64.90 โดยสามารถนำเสนอเป็นสมการ  $\hat{Y}_{tot} = 0.687 + 0.658 (X_2) + 0.181 (X_1)$

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานสายสนับสนุน

## Factors affecting the productivity development of support staff in Nakhon Pathom Rajabht University

Piriyaporn Prasopsuk<sup>1\*</sup>, Chanapong Arpornpisal<sup>1</sup> and Pongsan Tanyong<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University  
<sup>1\*</sup> corresponding author: e-mail [janeprasopsuk@gmail.com](mailto:janeprasopsuk@gmail.com)

### Abstract

The purposed of present research were to study 1) To study the level of factors affecting quality of work life, factors of happiness at work, factors of organizational support perception and effectiveness of NPRU supporting staff working. 2) To study factor affecting effectiveness of NPRU supporting staff working. This research used the quantitative research methodology. The population The were 200 selected by Taro Yamane Method and Stratified Sampling Method. The results of the study could be concluded as follows 1)The overall of effectiveness was found that all aspects were at high level and the levels of operational effectiveness are the happiness at work, the organizational support perception and quality of work life, respectively. 2)The factor affecting effectiveness namely happiness at work ( $X_2$ ) and quality of work life ( $X_1$ ) were able to predict performance together at 64.90%. The equation is as follows:  $\hat{Y}_{tot} = 0.687 + 0.658 (X_2) + 0.181 (X_1)$

**Keywords:** performance, support line staff

### 1. บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่ง ทั่วประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องมีการพัฒนา โครงสร้างมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการ กลยุทธ์ในการบริหารงาน เพื่อดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ “ยกระดับคุณภาพอุดมการณ์ศึกษาไทย ผลิตพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัว สำหรับงานที่จะเกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทยโดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ” (แผนยุทธศาสตร์ มหาลัยราชภัฏนครปฐม, 2562-2566)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ได้รับการจัดอันดับเป็นอันดับที่ 2 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ดีที่สุด โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมีการวางแผนงานและมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ หรือการได้ผลลัพธ์ที่ดีจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานสายสนับสนุน (แผนยุทธศาสตร์ มหาลัยราชภัฏนครปฐม, 2562-2566) ตามแผนยุทธศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยวางเอาไว้ ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ยังต้องการการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าทางหน่วยงานบริหารงานบุคคลและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างก็มีการจัดการอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานลา ศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตาม หน้าที่ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดี มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กรผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลาแรงกายความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552) ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทุกหน่วยงานในองค์กร จะต้องมีความรู้ความสามารถ และมีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมซึ่งหมายถึงการมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน เพื่อเป็นฟันเฟืองและกลไกขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจโดยการนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในรูปธรรมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

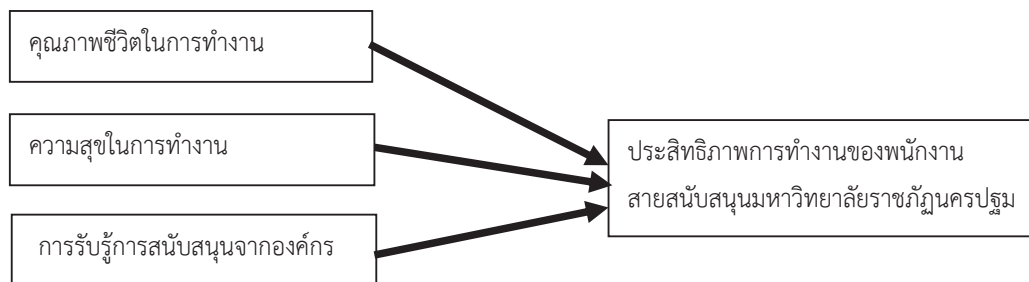
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

## 3. สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
2. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
3. ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

## 4. กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องนำมาซึ่งกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1 แนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Plowman (1989) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับองค์กรกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1.คุณภาพงาน 2.ปริมาณงาน 3.เวลา 4.ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

5.2 แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) และ Hure and Cummings (1985) มาปรับใช้กับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ดังนี้ 1.การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6.ประชาธิปไตยในองค์กร 7.ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.3 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) มาปรับใช้กับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ 1.การติดต่อสื่อสาร 2.ความรักในงาน 3.ความสำเร็จในงาน 4.การเป็นที่ยอมรับ

5.4 แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Rhoades & Eisenberger (2002) มาปรับใช้กับการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1.ความยุติธรรมในองค์กร 2.การสนับสนุนจากหัวหน้างาน 3.รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน

## 6. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงานวิจัยดังนี้

### 6.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมทั้งหมด จำนวน 364 คน คำนวณตัวอย่างได้ 191 คน (Yamane, 1967) เพื่อลดคลาดเคลื่อน จึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้น ภูมิดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	10	5
ลูกจ้างประจำ	9	5
พนักงานราชการ	21	12
พนักงานมหาวิทยาลัย	190	104
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	84	46
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	38	21
พนักงานสาคิต	10	5
ลูกจ้างชั่วคราวโครงการพิเศษ	2	1
รวม	364	200

ที่มา (งานบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2564: ออนไลน์)

### 6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยนี้เครื่องมือที่ใช้ในการแบบสอบถาม (questionnaire) ประกอบด้วย 4 ตอน

6.2.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ

6.2.2 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นมาตราวัด 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

6.2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดให้เขียนตอบ

### 6.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

6.3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดและสถิติจำนวน 3 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงของวัตถุประสงค์ เนื้อหาและภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6.3.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยคณะผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับกลุ่มคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเพื่อดูความเชื่อมั่นว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .954 ความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .906 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเท่ากับ .947 และประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .925 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

จากการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บข้อมูลนั้นผ่านเกณฑ์การทดสอบทั้ง 2 ข้อ

### 6.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้ช่วยวิจัยคือบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทำการช่วยเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน 200 ราย

### 6.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2564

### 6.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ (%) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

6.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐานแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

## 7. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. 1.ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.50 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.50 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ )

ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ )

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านความยุติธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ )

ระดับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ ) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ )

ก่อนที่จะนำเสนอผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นที่สำคัญของสถิติอ้างอิงที่ใช้ ดังนี้  
วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ จะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่  
เกิน 0.80 ทั้งทางบวกและลบ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ค่าที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง .543-781 สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด  
ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พิจารณาร่วมกับค่า VIF (Variance  
Inflation Factors) ค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 (Belsley, 1991) ซึ่งค่าที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 1.685 - 3.110 ซึ่งผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและค่า VIF (Variance Inflation Factors)

	คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ความสุขในการ ทำงาน	การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	Pearson Correlation	.543**	.781**
ความสุขในการ ทำงาน	Pearson Correlation		.629**
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	Pearson Correlation		
ค่า VIF	2.65	1.685	3.110

สรุปเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุ จึงทำการอ่านผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุด้วยวิธีแบบขั้นตอน (stepwise) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ตัวแปร	Std				
	b	Error	$\beta$	t	sig
ค่าคงที่	.687	.190			
ความสุขในการทำงาน ( $X_2$ )	.658	.051	.650	12.903**	.000
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $X_1$ )	.181	.038	.239	4.756**	.000
R = .806 R Square = .649 Adjusted R Square = .646 Standard Error = .26284 F =182.505 sig = .000					

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน 2 สมมติฐาน ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 1 สมมติฐาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน สามารถทำนายการผันแปรของ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมได้ร้อยละ 64.90 โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลหรือความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้คือ ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.687 + 0.658 (X_2) + 0.181 (X_1)$$

## 8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ว่า

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพรธรรณ พิเชษฐศิริประภา (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคุณพบว่าภาคอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าเท่ากับ  $r=0.639$  และภาคอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เท่ากับ  $r=0.787$ ซึ่งมีทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรคุณภาพในการทำงาน และความมั่นคงและความก้าวหน้าเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญ์นุพันธ์ ทาค่า (2562) พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน ในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชญา ศุขโกคา และวีโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวมถึงความยุติธรรมและการให้รางวัล



ตอบแทนเท่าที่ควร อันมาจากลักษณะการทำงานที่เป็นระบบราชการที่แตกต่างจากภาคเอกชนที่จะแสดงออกถึงการสนับสนุนบุคลากรผ่านรางวัลและกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่า จึงทำให้ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

## 9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

9.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความสุขในการทำงาน เนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัยที่กล่าวมานี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตรง รวมไปถึงส่งผลต่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

9.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ผู้ที่สนใจสามารถนำไปต่อยอด ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นำไปหาสาเหตุที่แท้จริงว่าเกิดจากอะไร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จะทำให้ได้คำตอบที่แท้จริงอันจะนำมาซึ่งการแก้ปัญหาในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ตรงประเด็น

9.2.2 ผู้สนใจสามารถต่อยอดงานวิจัยในลักษณะโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อให้เห็นเส้นทางของความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

## 10. เอกสารอ้างอิง

จิรัชญา สุขโภคา และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2561). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

และจากองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจ ของ

พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://he02.tci-](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/143272?fbclid=IwAR104aYP_6bEYRx2t74Tp5PflpZ0vXvKK_--TNWVUD-I7dnW0h2nxOAs5j4)

[thaijo.org/index.php/Veridian-E-](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/143272?fbclid=IwAR104aYP_6bEYRx2t74Tp5PflpZ0vXvKK_--TNWVUD-I7dnW0h2nxOAs5j4)

[Journal/article/view/143272?fbclid=IwAR104aYP\\_6bEYRx2t74Tp5PflpZ0vXvKK\\_--TNWVUD-](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/143272?fbclid=IwAR104aYP_6bEYRx2t74Tp5PflpZ0vXvKK_--TNWVUD-I7dnW0h2nxOAs5j4)

[I7dnW0h2nxOAs5j4](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/143272?fbclid=IwAR104aYP_6bEYRx2t74Tp5PflpZ0vXvKK_--TNWVUD-I7dnW0h2nxOAs5j4). (วันที่ค้นข้อมูล : 14 มกราคม 2564).

ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป. การค้นคว้า

อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พ .ศ.2562-2566 (2563) ค้นหาเมื่อ 17 ธันวาคม

2563, จาก <https://www.npru.ac.th/2019/info/files/strategic%202563.pdf>

พิพรธรรณ พิเชฐศิริประภา. (2562). การเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมเพื่อรองรับ EEC.

[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://so01.tci-](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/180343?fbclid=IwAR2tj1c-OtTGHELM-cd0lpO7xQ86pziS0fymxrdaxcGt3NoPtsbdNv2Pf4)

[thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/180343?fbclid=IwAR2tj1c-OtTGHELM-](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/180343?fbclid=IwAR2tj1c-OtTGHELM-cd0lpO7xQ86pziS0fymxrdaxcGt3NoPtsbdNv2Pf4)

[cd0lpO7xQ86pziS0fymxrdaxcGt3NoPtsbdNv2Pf4](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/journalgrdcru/article/view/180343?fbclid=IwAR2tj1c-OtTGHELM-cd0lpO7xQ86pziS0fymxrdaxcGt3NoPtsbdNv2Pf4). (วันที่ค้นข้อมูล : 14 มกราคม 2564)

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล ตำรวจ.

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Manion, J. (2003). Joy at work, creating a positive workplace. Journal of Nursing

Administration . 33 (12), 652-659.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management.

Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A



- Review of the Literature.”** Journal of Applied Psychology, 87, 4. 698-714.
- Walton, R.E. 1973. **Quality of Working Life: What is It?. Sloan Management Review.**  
15 (Fall 1973): 11-12.
- Yamane, Taro.1967. **Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York : Harper and Row.**