บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

Factors Affecting the Work Efficiency of the Policy and Planning Analysts at University of Phayao

โชติรส เปี่ยมน้อย

Chotiros Piamnoi

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

School of Political and Social Science, University of Phayao

E-mail: Chotiros_nai@gmail.com

Corresponding E-mail: numtip.sm@up.ac.th[*]

This article is presented in the 20th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Srinakharinwirot University, March 13, 2025

Received: March 13, 2025; Revised: April 8, 2025; Accepted: May 14, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ประชากร จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน และการได้รับการยอมรับในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารและสวัสดิการ สำหรับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาทักษะในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์และส่งเสริมวัฒนธรรมภายในองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; ประสิทธิภาพ; นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

---

[*] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

[*] Assistant Professor Numtip Smerchuar, Ph.D. Advisor at School of Political and Social Science, University of Phayao

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of operational efficiency of policy and planning analysts at University of Phayao, 2) to investigate the factors affecting operational efficiency, and 3) to propose guidelines for improving operational efficiency. The population consisted of 50 participants. The research instrument was a set of questionnaires. Data analysis was conducted using descriptive statistics and hypothesis testing with t-test and one-way ANOVA analysis.

The Findings were 1) the level of performance was high ($\bar{X}$=4.06) and it was found that the difference between personal factors and personnel's performance with different levels of education, type of personnel and working duration was statistically insignificant at the level of 0.05, 2) the motivating factors affecting high levels of performance include performance success, work advancement, job responsibility, and job recognition, while the supporting factors affecting high levels of performance include relationships with supervisors and colleagues, work environment, administrative policies, and welfare. For guideline proposal to improve work efficiency, it includes strengthening work motivation, improving the work environment, developing work skills, and building relationships and fostering culture within the organization.

Keywords: Motivational factor; Supporting factor; Efficiency; Policy and planning analyst

บทนำ

มหาวิทยาลัยพะเยาถูกจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2553 โดยมีเป้าหมายหลักในการให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการมุ่งความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยตามที่กำหนด ต้องได้รับการขับเคลื่อนจากบุคลากร โดยการดำเนินงานที่ขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ หน่วยงาน ถือได้ว่ามีความสำคัญในการทำให้มหาวิทยาลัยได้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะกองแผนงาน ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษาวิเคราะห์ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย [1] ส่วนที่สอง คือ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และบุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ซึ่งถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินงานตั้งแต่ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวม และประมวลผล อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในการพัฒนามหาวิทยาลัยหรือองค์กรได้อย่างรอบคอบและมีข้อมูลที่เหมาะสมเพื่อประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ [2]

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการศึกษาและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎี ดังนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และทฤษฎีของปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson & Plowman) [3] ที่มุ่งเน้นในเรื่องของการประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น คุณภาพของงาน การจัดการเวลา และทักษะในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรหรืออธิบายปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งปัจจัยเหล่านั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

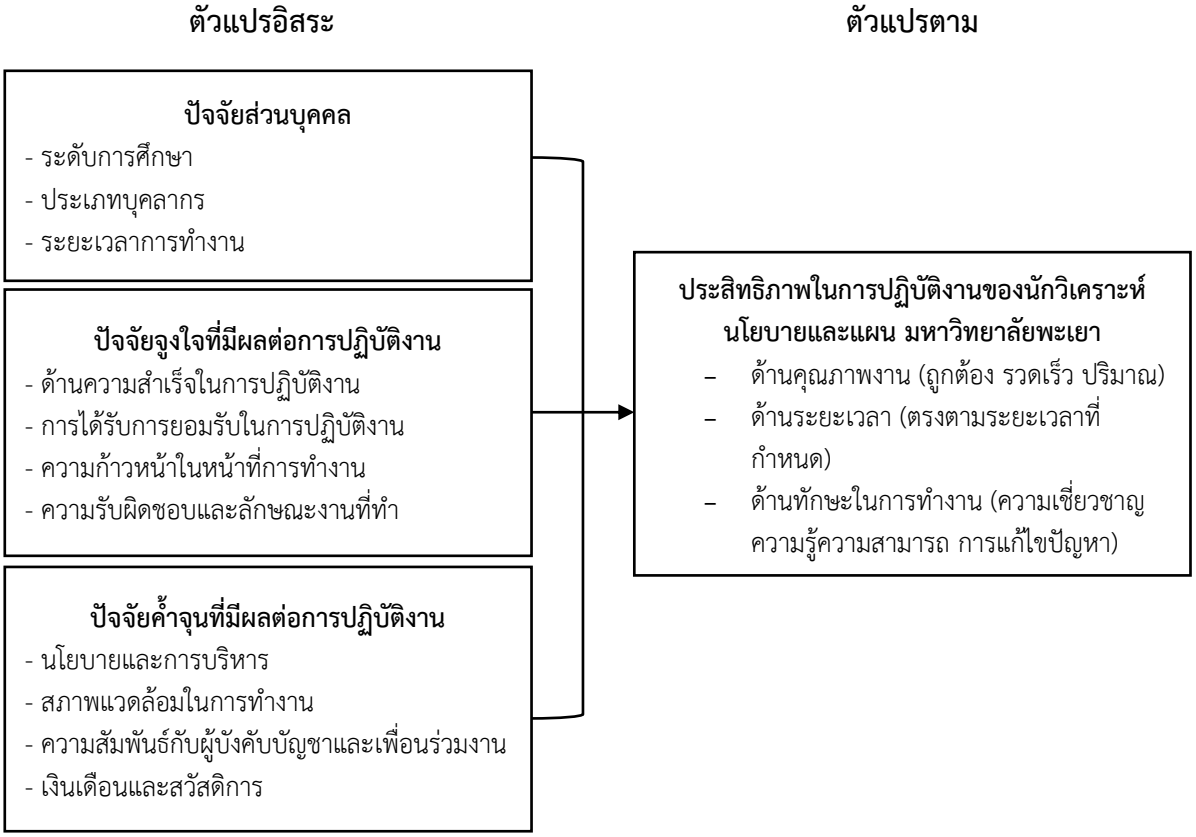
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรและการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับรับถือ 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบต่องาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน และ 6) โอกาสการก้าวหน้า [4]

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของบุคลากรแต่เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงาน การเสริมสร้างปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่การขาดแคลนหรือปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การบังคับบัญชา 3) สภาพการปฏิบัติงาน 4) ค่าตอบแทน 5) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) สภาพในการทำงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน และ 9) ชีวิตส่วนตัว [5]

แนวคิดและทฤษฎีของปีเตอร์สันและพลาวแมน (Peterson & Plowman) [3]

ปีเตอร์สันและพลาวแมนได้ระบุแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน 3 ด้านต่อไปนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) 2) ด้านเวลา (Time) และ 3) ด้านทักษะในการทำงาน (Skills, Expertise, Knowledge, Problem-Solving) ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญในการทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างรวดเร็วและมีวิจารณญาณ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร [6]

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการเสนอขออนุญาตการทำวิจัยในมนุษย์ต่อมหาวิทยาลัยผ่านระบบออนไลน์เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/085/68 รับรองวันที่ 23 ธันวาคม 2567 และผู้วิจัยมีการติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนเข้าแจกแบบสอบถามเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมกับทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 50 คน แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.07	0.62	เห็นด้วยมาก
2. ด้านระยะเวลา	4.09	0.78	เห็นด้วยมาก
3. ด้านทักษะในการทำงาน	4.01	0.62	เห็นด้วยมาก
รวม	**4.06**	**0.68**	**เห็นด้วยมาก**

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=4.06, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านระยะเวลา ($\bar{X}$=4.09, S.D.=0.78) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$=4.07, S.D.=0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะในการทำงาน ($\bar{X}$=4.01, S.D.=0.62) มีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของประชากร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 94 และเป็นผู้มีอายุงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.25	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน	3.97	0.68	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.16	0.82	เห็นด้วยมาก
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.15	0.79	เห็นด้วยมาก
รวม	**4.13**	**0.74**	**เห็นด้วยมาก**

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=4.13, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.25, S.D.=0.63) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$=4.16, S.D.=0.82), ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X}$=4.15, S.D.=0.79) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.97, S.D.=0.68) มีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติการ

ปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.92	0.82	เห็นด้วยมาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.74	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.77	เห็นด้วยมาก
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.63	0.79	เห็นด้วยมาก
รวม	**3.97**	**0.81**	**เห็นด้วยมาก**

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติการ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=3.97, S.D.=0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=4.19, S.D.=0.77) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวะล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$=4.13, S.D.=0.74), ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$=3.92, S.D.=0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X}$=3.63, S.D.=0.79) มีความคิดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า F	ค่า t	Sig.	ผลการศึกษา	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา		0.27	0.78		/
ประเภทบุคลากร		1.41	0.29		/
ระยะเวลาการทำงาน	2.27		0.09		/

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป และอภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้านระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=4.09)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา คิดเป็นร้อยละ 94 และเป็นผู้มีอายุงานตั้งแต่ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X}$=4.25)

ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติงานรายด้านระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$=4.19)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกแต่งกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานจึงถูกปฏิเสธ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง [7] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน สถานภาพ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการบริหารเวลาและการให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานเป็นปัจจัยหลักในการประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความสำคัญของทักษะในการทำงานก็ได้รับการยอมรับเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเวลาที่กำหนดและให้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพโดยรวมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ชุมบางหมัง [8] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท สมาธุรกิจ จำกัด โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า 1) พนักงานของบริษัท สมาธุรกิจ จำกัด มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยอันดับแรกคือด้านการควบคุมค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ 2) พนักงานที่มีความแตกต่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และอายุงาน ไม่มีความแตกต่างในด้านประสิทธิภาพการทำงาน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ โอกาสในการเติบโตและก้าวหน้า รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 11

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ประชากรที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างยาวนาน ซึ่งอาจส่งผลให้มีมุมมองและความคิดเห็นที่มีความชัดเจนและเป็นประสบการณ์ที่สะสมมา การศึกษาของประชากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและประสบการณ์การทำงานในช่วงเวลานานนี้สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้และความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสุด เป็นตัวชี้วัดความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง [7] ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการความสำเร็จ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 48.20 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประเภทงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความต้องการความสำเร็จ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ บุคลากรที่มีอายุงาน สถานภาพ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เชียรวัฒนสุข [9] ได้ทำการศึกษาการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับการจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ผลการศึกษาแสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของพนักงาน ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของพนักงานแตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่ การก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยธำรงรักษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และการก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อปริมาณผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินเปา ลู่ และ ภูมิพิชัย ธารดำรงค์ [10] ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศจีน ปัจจัยจูงใจ

ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยจูงใจมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 94.8 และปัจจัยค้ำจุนมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 86.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เชียรวัฒนสุข [9] ได้ทำการศึกษาการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และระดับการจูงใจของพนักงานตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย ผลการศึกษาแสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของพนักงาน ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาของพนักงานแตกต่างกัน ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่ การก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยธำรงรักษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ การยอมรับนับถือ และการก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อปริมาณผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการก้าวหน้า รวมทั้งปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการส่งเสริมโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีการออกแบบเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ทันสมัย โดยจัดให้มีการฝึกอบรมหรือส่งเสริมการศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงการเติบโตและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย อุปกรณ์ที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เช่น การทำงานในบรรยากาศที่ไม่เครียดและเป็นกันเอง การทำงานเป็นทีม และการเปิดรับความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคุลมมากขึ้นโดยการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง หรือศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานภายนอกร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนประชากรเป้าหมายมากขึ้น โดยอาจเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยพะเยา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนักวิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา

เอกสารอ้างอิง

[1] มหาวิทยาลัยพะเยา. (2564). *คู่มือการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.* https://plan.up.ac.th/

[2] ไพศาล หนูปาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กรณีศึกษาสำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา). *วารสารรามคำแหง, ฉบับรัฐประศาสนศาสตร, 2*(2), 202-204.

[3] รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลตอประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบทอส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[4] ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.* (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

[5] เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา.

[6] รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบทอส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

[7] ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

[8] จิราพร ชุมบางหมัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สีมา ธุรกิจ จำกัด* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

[9] กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สานักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. *วารสารวิจัย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9*(3), 126-138.

[10] จินเปา ลู่ และ ภูมิพิชัย ธารดำรงค์. (2566). ศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศจีน. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2*(2), 1-14.