

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากร
สายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
**Factors Related to Performance Efficiency of Core Competencies of
Supporting Staff in Walai Rukhvej Botanical Research Institute,
Mahasarakham University**

กัทลี ศักดาคำ¹
Khathalee Sakdakham¹

Received: 22 May 2020

Revised: 3 July 2020

Accepted: 4 August 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน ตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 49 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.73 ถึง 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน เป็นดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 10 ตัวแปร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัวแปร และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์มีจำนวน 2 ตัวแปร

2.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .280 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .383 และฐานะทางอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .301 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .469 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .799 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.90 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .29 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 2.009 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

¹ บุคลากรสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม Email: khathalee.s@gmail.com

¹ Staff, Walai Rukhvej Botanical Research Institute, Mahasarakham University, Email: khathalee.s@gmail.com

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.009 + 0.301X_7 + 0.280X_8$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y'} = 0.469Z_{x7} + 0.383Z_{x8}$$

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สมรรถนะหลัก, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The Purposes of this research were: 1) to evaluate level of performance of core competencies of supporting staff, and 2) to study the factors affecting performance efficiency of core competencies of supporting staff. The sample group used in this study included 49 supporting staff in Walai Rukhvej Botanical Research Institute (WRBRI), Mahasarakham University, selected by using the stratified random sampling technique by using the type of staff as a random unit. The instrument used in this study was a questionnaire with a confidential interval that ranged between 0.73 to 0.97. The statistics used for data analyses were means, percentage, standard deviation, Pearson correlation and multiple regression. The results of the study were as follows.

1. Core competencies of supporting staff had relatively high levels when based on overall performance or particular aspects of performance.

2. Factors affecting performance efficiency of core competencies of supporting staff were as follows.

2.1 Ten factors were significantly correlated to the core competencies at a significance level of 0.01. Another factor related to the core competencies at a significance level of 0.05, whereas two factors were not significantly correlated.

2.2 Factors affecting performance efficiency were the work stability and the career status factors. These two factors had coefficients of the predictors in the form of raw scores at 0.280 and 0.301, and the predictor coefficients in the standard score at 0.383 and 0.469, respectively. The correlation coefficient was 0.799 with statistical significance at the level of 0.01. The predictive power at 63.90%, the standard error value was 0.29, and the constant of equation in the raw score was 2.009. An equation in terms of raw and standard scores could be written as the follows:

$$Y' = 2.009 + 0.301X_7 + 0.280X_8$$

$$Z_{y'} = 0.469Z_{x7} + 0.383Z_{x8}$$

Keywords: Factors, Performance Efficiency, Core Competencies, Supporting Staffs

บทนำ

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้ปฏิรูประบบราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ทำให้หน่วยงานของรัฐ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน แนวคิดและพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงมีการกำหนดความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะและทักษะในการปฏิบัติงานกับผู้ครองตำแหน่งนั้นๆ ต่อมาได้มีประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งให้มีการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามสมรรถนะที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554) จากนั้นมหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงได้มีออกข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงาน พ.ศ. 2554 และเริ่มบังคับใช้ในรอบประเมินรอบที่ 2 ของปีงบประมาณ 2554 เป็นต้นมา นับเป็นจุดเริ่มต้นของการนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานอย่างจริงจัง ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเห็นว่าเมื่อองค์กรนำระบบสมรรถนะมาใช้แล้วจะช่วยเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรมและ จริยธรรมยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ออกประกาศ ก.บ.ม. ว่าด้วยการกำหนดสมรรถนะและระดับสมรรถนะสำหรับข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก จำนวน 5 ด้าน ใช้สำหรับข้าราชการและพนักงานทุกตำแหน่ง และ 2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 6 ด้าน ใช้สำหรับข้าราชการและพนักงานเฉพาะตามตำแหน่งที่รับผิดชอบโดยจะแตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่ง และ 3) สมรรถนะ

ทางการบริหาร จำนวน 5 ด้าน ใช้สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช เป็นส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีพันธกิจจัดการเรียนการสอน วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภารกิจดังกล่าวมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่หน่วยงานได้วางเป้าหมายไว้ อีกทั้งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์กรอย่างมาก เป็นรากฐานในการดำเนินกระบวนการและสร้างผลผลิตให้กับองค์กร ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชได้นำสมรรถนะประจำตำแหน่งมากำหนดในการเกณฑ์การประเมินเฉพาะข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ยังไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีจำนวนมากถึง 45 คน จากบุคลากรทั้งหมด 64 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 (สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช, 2560) โดยบุคลากรกลุ่มนี้นับได้ว่าเป็นกำลังสำคัญอย่างมากที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อมาปรับใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

Maslow ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลว่ามีความต้องการเป็นระดับต่างๆ เรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุด คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จนถึงระดับสูงสุดคือความต้องการความสมหวังของชีวิต (Maslow, 1943; อ้างอิงใน สมยศ นาวิการ, 2544: 127-129) หน้าโดยความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้

รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป และความ ต้องการของบุคคลจะมีความซ้ำซ้อนโดย ความ ต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความ ต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมา

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลใน องค์กรเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการ ทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น (Herzberg, 1959 ; อ้างอิงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560: 20-21) ได้แก่ ความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัย ที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานมักจะ เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยนี้ ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอาการในองค์กรเกิดความ ไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความ ต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับ บัญชา เงินเดือนและความมั่นคง สัมพันธภาพ ในการทำงาน และสภาพการทำงาน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 132- 139) ได้อธิบายความพึงพอใจในการทำงานมี ส่วนเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัย ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับกับความพึงพอใจในการ ทำงานได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคคล มี 11 ประการ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ระดับเงิน เดือน จำนวนสมาชิกในการรับผิดชอบ เวลาในการ ทำงาน เซวรณ์ปัญญา บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการ ทำงาน และความสนใจในงาน 2) ปัจจัยด้านงาน มี 7 ประการ ได้แก่ โครงสร้างของงาน ลักษณะของ งาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาด ของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงาน และสภาพทางภูมิศาสตร์ 3) ปัจจัยด้านการจัดการ มี 12 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ

ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่ง หน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความ รับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับ บัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจ กันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน สอดคล้องกับ ศศิวิมล ทองพั้ว (2548, 103) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และการฝึก อบรม 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะ ในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ และโครงสร้างงาน 3) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ โอกาสก้าวหน้า และ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นเพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น สำหรับประกอบการวางแผนและตัดสินใจของ ผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ หลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัย วิทยาลัยราชเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความคาดหวังที่จะให้ บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับมีสมรรถนะเต็ม ขีดความสามารถตามคุณวุฒิและตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดยจะนำผลการศึกษามาเป็น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรใน สังเกต และเพื่อจะช่วยให้หน่วยงานมีทิศทางการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดย มุ่งที่พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ หลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัย

วลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการศึกษา

ประชากรเป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 56 คน ได้แก่ ข้าราชการ 8 คน พนักงานปฏิบัติการ 3 คน ลูกจ้างประจำ 6 คน และลูกจ้างชั่วคราว 39 คน

ตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 49 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-609) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทของบุคลากรเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและนำมาทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนจาก 8 หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวม คัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีจำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และการประชุม/อบรม/สัมมนา และแบบเติมข้อมูลจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงานในสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Scale) มีจำนวน 10 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .47-.63 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .73
2. ความรู้และทักษะในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .47-.81 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .83
3. ลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .55-.71 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .83
4. สภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .66-.73 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85
5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .65-.71 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .82
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .45-.78 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

7. ฐานะทางอาชีพ จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .57-.83 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

8. ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .67-.84 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .73-.88 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

10. โอกาสก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .38-.78 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับตามวิธีการของลิเคอร์ท (Likert Scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .49-.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 มีจำนวน 5 ด้านดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 ข้อ
2. การบริการที่ดี จำนวน 6 ข้อ
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 6 ข้อ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม จำนวน 6 ข้อ

5.0 การทำงานเป็นทีม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งมีข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Form) จำนวน 5 ข้อ ตามสมรรถนะหลัก 5 ด้านเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 49 ฉบับและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าเก็บคืนได้ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามและนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยเทียบเกณฑ์ Midpoint ตามวิธีการของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

2. การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ภายในด้วยการวิเคราะห์หาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรายด้านอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างของงาน (\bar{X} =4.20) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (\bar{X} =4.16) ความรู้และทักษะในการทำงาน (\bar{X} =4.07) ลักษณะงาน (\bar{X} =3.96)

สภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.85$) อำนาจตามตำแหน่ง
หน้าที่ ($\bar{X}=3.84$) ฐานะทางอาชีพ ($\bar{X}=3.64$) และ
ความมั่นคงในกิจการงาน ($\bar{X}=3.93$) และความคิด
เห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ด้านที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ด้าน เรียง
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสก้าวหน้า
($\bar{X}=3.39$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=2.99$)
ดังตาราง 1

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน
สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	โครงสร้างของงาน	4.20	0.62	มาก
	1.1 หน่วยงานของท่านมีการแบ่งโครงสร้างและหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.24	0.60	มาก
	1.2 งานของท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.08	0.76	มาก
	1.3 หน่วยงานท่านได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.27	0.86	มาก
2	ความรู้และทักษะในการทำงาน	4.07	0.65	มาก
	2.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงาน	4.24	0.63	มาก
	2.2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.83	มาก
	2.3 หน่วยงานมีแผน/แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.00	0.76	มาก
	2.4 ท่านได้เรียนรู้เทคนิควิธีการเฉพาะด้าน เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.92	มาก
3	ลักษณะงาน	3.96	0.61	มาก
	3.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ตรงตามความถนัด	4.24	0.66	มาก
	3.2 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะหลายทักษะ	4.00	0.79	มาก
	3.3 งานของท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง	3.90	0.77	มาก
	3.4 งานของท่านเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับงานอื่น	4.08	0.81	มาก
	3.5 งานของท่านเป็นงานที่มีการบูรณาการศาสตร์	3.57	0.96	มาก
4	สภาพการทำงาน	3.85	0.68	มาก
	4.1 สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.41	0.73	มาก
	4.2 การจัดแบ่งสถานที่/พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.16	0.62	มาก
	4.3 วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่	3.45	1.00	ปานกลาง
	4.4 มหาวิทยาลัยและหน่วยงานให้งบประมาณสนับสนุนแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอย่างเพียงพอ	3.37	0.93	ปานกลาง

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

ด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5	อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่	3.84	0.67	มาก
	5.1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติได้อย่างอิสระ	3.78	0.77	มาก
	5.2 ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.86	0.79	มาก
	5.3 ท่านสามารถควบคุมสั่งการประสานงานผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	3.90	0.85	มาก
6	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.16	0.53	มาก
	6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนหรือแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.41	1.06	ปานกลาง
	6.2 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเอง	4.43	0.54	มาก
	6.3 บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานแบบร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.29	0.58	มาก
	6.4 บุคลากรในหน่วยงานมีความร่วมมือกิจกรรมของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.54	มาก
	6.5 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	4.20	0.61	มาก
7	ฐานะทางอาชีพ	3.64	0.74	มาก
	7.1 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และท้าทายความสามารถอยู่เสมอ	3.78	0.82	มาก
	7.2 ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.85	มาก
	7.3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในกลุ่มหรือทีม	3.71	0.84	มาก
	7.4 ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือโครงการกิจกรรมของหน่วยงาน	3.39	0.98	ปานกลาง
	7.5 งานที่ท่านรับผิดชอบได้รับการยกย่องทางวิชาชีพ	3.51	1.00	มาก
8	ความมั่นคงในการทำงาน	3.93	0.66	มาก
	8.1 หน่วยงานได้ส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.39	1.00	ปานกลาง
	8.2 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าตนเองทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด	4.20	0.54	มาก
	8.3 ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในด้านตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่	3.84	0.87	มาก
	8.4 ท่านมีส่วนในการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.29	0.74	มาก

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

ด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.99	1.14	ปานกลาง
	9.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.84	1.30	ปานกลาง
	9.2 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	2.61	1.30	ปานกลาง
	9.3 ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ/อุบัติเหตุกลุ่มค่าเล่าเรียนบุตร บ้านพักอย่างเหมาะสม	3.29	1.35	ปานกลาง
	9.4 งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันมีสวัสดิการตอบแทนเมื่อท่านพ้นสภาพหรือออกจากตำแหน่งแล้ว	3.24	1.36	ปานกลาง
10	โอกาสก้าวหน้า	3.39	0.88	ปานกลาง
	10.1 ความรู้ความสามารถของท่านที่มีในขณะนี้ ทำให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.16	1.11	ปานกลาง
	10.2 หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ	3.47	1.06	ปานกลาง
	10.3 เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่เข้าทำงานพร้อมกันกับท่าน ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเร็วกว่า	3.18	1.15	ปานกลาง
	10.4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.76	0.99	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

เรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=4.40$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.37$) การบริการที่ดี ($\bar{X}=4.25$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.19$) และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}=3.80$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้าน	สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.19	0.54	มาก
	1.1 ท่านมุ่งมั่นหรือพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดี ถูกต้อง เสร็จทันกำหนดเวลา	4.41	0.57	มาก

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

ด้าน	สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.2	ท่านมีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.43	0.61	มาก
1.3	ท่านมีความต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น ให้ความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อน..ประสิทธิภาพในงาน	4.12	0.83	มาก
1.4	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานและสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ	4.20	0.61	มาก
1.5	ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.22	0.74	มาก
1.6	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายที่ยากขึ้นกว่าเดิมรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นและโดดเด่น	4.08	0.79	มาก
1.7	ท่านกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	3.84	0.85	มาก
2	การบริการที่ดี	4.25	0.55	มาก
2.1	ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ สุภาพ	4.43	0.58	มาก
2.2	ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ	4.33	0.63	มาก
2.3	ท่านสามารถประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	4.27	0.60	มาก
2.4	ท่านช่วยรับเป็นธุระหรือช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว	4.31	0.65	มาก
2.5	ท่านให้ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน	4.08	0.84	มาก
2.6	ท่านนำเสนอวิธีการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	4.08	0.77	มาก
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.80	0.73	มาก
3.1	ท่านสนใจศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพหรือหน้าที่ของตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.06	0.69	มาก
3.2	ท่านรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ สาขาอาชีพหรือในหน้าที่ของตนเองหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	3.80	0.87	มาก
3.3	ท่านรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.98	มาก
3.4	ท่านสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	3.80	0.76	มาก
3.5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	3.71	0.91	มาก

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

ด้าน	สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	3.6 ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ผสมผสานหลายสาขาหรือหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในงานได้อย่างกว้างขวาง	3.65	0.95	มาก
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.40	0.50	มาก
	4.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบวินัย	4.31	0.71	มาก
	4.2 ท่านรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	4.45	0.58	มาก
	4.3 ท่านแสดงให้เห็นปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นบุคลากรของส่วนราชการ	4.45	0.61	มาก
	4.4 ท่านยึดมั่นในหลักการ/จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ/จรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดและรับผิดชอบ	4.45	0.61	มาก
	4.5 ท่านเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	4.37	0.49	มาก
	4.6 ท่านเป็นหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก	4.39	0.53	มาก
5	การทำงานเป็นทีม	4.37	0.51	มาก
	5.1 ท่านทำงานของตนในทีมได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และรายงานให้สมาชิกในทีมทราบถึงความคืบหน้าของการดำเนินงาน	4.29	0.68	มาก
	5.2 ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	4.35	0.60	มาก
	5.3 ท่านสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและให้ความร่วมมือในทีมได้ดี	4.51	0.58	มากที่สุด
	5.4 ท่านกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.02	1.03	มาก
	5.5 ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	4.49	0.62	มาก
	5.6 ท่านตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	4.43	0.61	มาก
	5.7 ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ	4.49	0.54	มาก
	โดยรวม	4.21	0.48	มาก

ผลการศึกษานี้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 10 ตัว ได้แก่ โครงสร้างของงาน (X1) ความรู้และทักษะในการทำงาน (X2) ลักษณะงาน (X3) สภาพการทำงาน (X4) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (X5) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (X6) ฐานะทางอาชีพ (X7) ความมั่นคงในการทำงาน (X8) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X9)

และโอกาสก้าวหน้า (X10) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.76 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัว คือ รายได้ต่อเดือน (P8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 และตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อายุ (P3) และประสบการณ์ทำงานในสถาบันวิจัย

วลัยรุกชเวช (P7) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 51 ตัว มีความสัมพันธ์ภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ตัว และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 33 ตัว ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	com	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	P1	P7	P8
com	1.00													
X1	0.40**	1.00												
X2	0.46**	0.57**	1.00											
X3	0.63**	0.61**	0.68**	1.00										
X4	0.44**	0.36*	0.65**	0.38**	1.00									
X5	0.62**	0.54**	0.55**	0.55**	0.61**	1.00								
X6	0.64**	0.43**	0.50**	0.66**	0.43**	0.72**	1.00							
X7	0.76**	0.47**	0.58**	0.68**	0.40**	0.71**	0.80**	1.00						
X8	0.74**	0.44**	0.69**	0.52**	0.55**	0.63**	0.60**	0.76**	1.00					
X9	0.43**	0.03	0.21	0.33*	0.01	0.22	0.37**	0.54**	0.41**	1.00				
X10	0.64**	0.41**	0.65**	0.63**	0.46**	0.51**	0.53**	0.74**	0.70**	0.55**	1.00			
P3	-0.02	-0.09	0.01	-0.12	-0.11	-0.08	0.11	0.06	0.2	0.17	-0.01	1.00		
P7	0.12	-0.03	-0.17	-0.2	-0.19	0.02	0.13	0.17	0.21	0.21	0.1	0.73**	1.00	
P8	0.30*	0.03	0.23	0.36*	-0.07	0.09	0.16	0.22	0.22	0.53**	0.31*	0.30*	0.26	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเป็นขั้นๆ พบตัวแปรสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกชเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ ฐานะทางอาชีพ (X7) และ

ความมั่นคงในการทำงาน (X8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .799 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .639 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S_{Eest}) เท่ากับ .29 ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	F	Sig	R ² _{adj}	SE _{est}
X7	.760 ^a	.577	64.173	.000	.568	.31
X7, X8	.799 ^b	.639	40.720	.000	.623	.29

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปร ฐานะทางอาชีพ (X7) และความมั่นคงในการทำงาน (X8) เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะหลัก พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .301 และ .280 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .469 และ .383 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .799 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์ได้

ร้อยละ 63.90 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .29 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 2.009 ดังตาราง 5 และสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.009 + 0.301X_7 + 0.280X_8$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.469Z_{X_7} + 0.383Z_{X_8}$$

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปร ฐานะทางอาชีพ (X7) และความมั่นคงในการทำงาน (X8) เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
X7	.301	.088	.469	3.435	.001
X8	.280	.100	.383	2.807	.007

R=0.799 R² =0.639 S_{Est} = .29 F= 40.720 Constant=2.009

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก พบว่า มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร โททำ, ประมาภรณ์ บุตรमारศรี (2552: 82) ที่พบว่าความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เมฆลา วุฒิมวงศ์ (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีการแบ่งโครงสร้างตามสายงาน บุคลากรมี

ความคุ้นเคยกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจึงส่งผลให้บุคลากรมีระดับสมรรถนะที่ดี ดังจะเห็นได้จากประเด็นการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นและให้ความร่วมมือในทีมได้ดี การรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีมแม้ไม่มีการร้องขอนั้นเป็นประเด็นที่บุคลากรให้ความสำคัญในอันดับต้นๆ สอดคล้องกับ พัทธพงษ์ศรณ สุตประเสริฐ (<https://sites.google.com/site/rtech603xx/the-unit/iunit-1>) ที่ได้อธิบายแนวคิดว่าองค์กรขนาดเล็กมีการบังคับบัญชาตามสายงานเป็นขั้นตอน จุดใดที่มีการปฏิบัติงานล่าช้าก็สามารถตรวจสอบได้รวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานได้คลุกคลีกับสภาพของปัญหาที่เป็นจริงและเกิดขึ้นเสมอ ทำให้การตัดสินใจต่างๆ มีข้อมูลที่แน่นอนและสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วซึ่งส่งผลสะท้อนให้มีการปกครองบังคับบัญชาที่อยู่ในระเบียบวินัยได้ดี การติดต่อสื่อสารและการควบคุมการทำงานทำได้ง่าย

นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร โทท่า และ ประมาภรณ์ บุตรमारศรี (2552: 82) ที่พบว่าความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสามารถแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในทุกด้านเพื่อให้งานมีความสำเร็จลุล่วง โดยสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เนื่องจากบุคลากรได้แสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นบุคลากรของส่วนราชการ ยึดมั่นในหลักการหรือจรรยาบรรณของบุคลากรสายสนับสนุน รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้รวมถึงมีความเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ 2) การทำงานเป็นทีม เนื่องจาก เนื่องจากบุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและให้ความร่วมมือในทีมได้ดี มีการรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีมเป็นอย่างดี สนับสนุนการตัดสินใจของทีม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม รวมถึงทำงานของตนในทีมได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและรายงานให้สมาชิกในทีมทราบความคืบหน้าของการดำเนินงาน 3) การบริการที่ดี เนื่องจากบุคลากรมีการให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ สุภาพ และแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินงาน ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว และมีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากบุคลากรมีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดี ถูกต้อง เสร็จทันกำหนดเวลา รวมถึงปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น และ 5) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เนื่องจากบุคลากรมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้ มีความสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

2. จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก จำนวน 10 ปัจจัย พบว่ามี 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ได้แก่ ฐานะทางอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน สามารถอภิปรายผลในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

2.1 ฐานะทางอาชีพ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก เนื่องจากบุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และทำทลายความสามารถอยู่เสมอ บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการต่างๆ ทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือโครงการกิจกรรมของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยกย่องทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร โทท่า และ ประมาภรณ์ บุตรमारศรี (2552: 140) ที่พบว่าปัจจัยด้านฐานะทางอาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม และสอดคล้องกับ กรรณิกานุประวณิช และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ที่พบว่าตัวแปรลักษณะทางสังคมมีค่านำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์สูงที่สุดในโมเดลการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุและสมรรถนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังสอดคล้องตามแนวทฤษฎีของ Herzberg (1959 ; อ้างอิงใน ศศิวิมล ทองฟ้า, 2548: 45 และอัครเดช ไม้จันทร์, 2560: 20) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

และศศิวิมล ทองพั้ว (2548: 103) ก็ได้พบว่าปัจจัยฐานทางอาชีพเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 132-139) ที่ได้นำเสนอความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยฐานทางวิชาชีพ โดยบางงานวิจัยพบว่าตำแหน่งที่มีฐานะทางอาชีพสูง เช่น เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าระดับตำแหน่งที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า แต่ในความเป็นจริงต้องพิจารณาควบคู่กับความอิสระในงานและความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เนื่องจากฐานะทางอาชีพนอกจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินในแต่ละสังคมด้วย แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางอาชีพแตกต่างกันไป นอกจากนี้ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางอาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก เนื่องจากบุคลากรรับรู้ได้ถึงความมั่นคงในงานและความมั่นคงในองค์กร สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548: 132-139) ที่ได้นำเสนอความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยความมั่นคงในการทำงานว่าบุคลากรมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน และองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานยังต้องคิดถึงความมั่นคงของงานและบุคลากรต้องการทำงานจนถึงวัยเกษียณอายุ ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามสมรรถนะเพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร โทท่า และปรมาภรณ์ บุตรมารศรี (2552: 140) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อเชิงบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวม

และสอดคล้องกับ ภาวิณี บุญสมศรี และพัฒนพัฒน์สรรรค์ (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ รวมถึงสอดคล้องกับวิมลสิริ มุสิกกา, การุณย์ ประทุม, อิงอร นาชัยฤทธิ์ (2554: 135-136) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าความมั่นคงในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ วิกรม อัครวิกุล (2541: 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานว่าเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจดีขึ้นซึ่งส่งผลให้เกิดความมั่นคงใจความสบายใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนาสมรรถนะต่อไป

1.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก พบว่ามีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ฐานะทางอาชีพ และความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้สั่งสมความเชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ชัดเจนท้าทายความสามารถอยู่เสมอ และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาไปสู่การวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะตามระดับสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อวัดผลของระดับสมรรถนะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมสู่ระดับสมรรถนะที่หน่วยงานคาดหวังต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.3 ตัวแปรที่ไม่เข้าสมการจำนวน 8 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างของงาน, ความรู้และทักษะในการทำงาน, ลักษณะงาน, สภาพการทำงาน, อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่, ความสัมพันธ์ระหว่าง

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และฐานะทางอาชีพ ซึ่งในบริบทของสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชนั้น ตัวแปรดังกล่าวยังไม่สามารถเข้าสมการหรือนำมาพยากรณ์ได้ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงสาเหตุหรือแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากเงินทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2560 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ขอขอบคุณ อ.ดร.อพันธ์วี พูลพุกชา และนายคมกริช วงศ์ภาคำ ที่ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขจนสำเร็จลุล่วง ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวชน มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา นูระวงษ์ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 1-12.
- กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *คู่มือหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สารคาม การพิมพ์-สารคามเปเปอร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การบริหารทางวิชาการ*. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.
- พีชณพศกรณ สุตประเสริฐ. (2563). *การบริหารงานคุณภาพในองค์กรการ*. <https://sites.google.com/site/rtech603xx/the-unit/iunit-1>.
- ภาวิณี บุญสมศรี และ พัฒน์ พัฒนรังสรรค์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 11(2), 49-70.
- เมขลา วุฒิวงศ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*, 6(1), 59-73.
- วิกรม อัครวิกุล. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิมลสิริ มุสิกกา, การุณย์ ประทุม, อิงอร นาชัยฤทธิ์ (2554). ผลกระทบของความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. ฉบับพิเศษ, 128-137.
- ศศิวิมล ทองฟ้า. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาล เขตการสาธารณสุข 6*. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช. (2560). *จำนวนบุคลากรสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). บรรณกิจ 1991.
- อมร โททำ และ ประมาภรณ์ บุตรमारศรี. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Krejcie, R.V. & Morgan, E.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-61.