

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2556

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์  
ของ  
อมราลักษณ์ ชัยภักดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ  
ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ  
ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
พฤษภาคม 2556

อมรลักษณ์ ชัยภักดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุณิสร์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะ สถาบัน สำนัก ของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,200-13,089 บาท มีอายุงาน 3-4 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี
2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการด้านบุคลิกภาพทางกาย ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน ด้านขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน



THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY CHARACTERISTIC, WORKING  
ENVIRONMENT AND WORKING EFFECTIVENESS OF ACADEMIC SUPPORTING STAFF AT  
A UNIVERSITY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

May 2013

Amaralak Chaipakdee. (2013). *The relationship between personality characteristic, working environment and working effectiveness of academic supporting staff at a university*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assoc.Prof.Dr. Nak Gulid.

This research aims to study personality characteristic and working environment related to working effectiveness of academic supporting staff. Sample size of this research is 200 academic supporting staff in faculty at a university. Questionnaire is an instrument in data collection. Statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient. The statistical package for social science for statistical data analysis.

Results of this research are as follows:

1. Most academic supporting staff are female, aging 30 to 39 years old, single, hold bachelor's degree, having monthly income at Bath 10,200 to 13,089, having duration of work at 3 to 4 years, being operational employees, having working effectiveness at good level, having personality characteristic at high level and having working environment at good level.
2. The academic supporting staff with different monthly income were different in working effectiveness at statistically significant level of 0.01
3. Personality characteristic of academic supporting staff consisting of physical personality, mental personality, competent personality, morality personality, social personality and overall personality are moderately positive related to working effectiveness in category of operation with statistical significance of 0.01 level, in category of satisfaction with statistical significance of 0.01 level at moderate level in the same direction, and overall working effectiveness with statistical significance of 0.01 level at low level in the same direction.
4. Working environment of academic supporting staff consisting of psychological environment, social environment and overall environment related to working effectiveness in category of operation with statistical significance of 0.01 level at high level in the same

direction, in category of satisfaction with statistical significance of 0.01 level at high level in the same direction, in category of morale with statistical significance of 0.01 level at low level in the same direction, and overall working effectiveness with statistical significance of 0.01 level at moderate level in the same direction.



## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา และ อ.ดร.กัลยกิตต์ กীরติอังกูร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยขึ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน และขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยขึ้นนี้

ขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้ที่ไม่ได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ได้อย่างครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อที่ตีมาตลอด

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ให้มีความพยายาม มีความมานะอดทน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

อมราลักษณ์ ชัยภักดิ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	2
ความสำคัญของการวิจัย .....	2
ขอบเขตของการวิจัย .....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ .....	8
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ .....	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	18
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน .....	21
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยของรัฐ แห่ง หนึ่ง .....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	45
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	54
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	113
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	118
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	118
สมมติฐานของการวิจัย .....	118
วิธีดำเนินการวิจัย .....	118
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	126
สรุปผลการวิจัย .....	127
อภิปรายผล.....	134
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	137
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	139
บรรณานุกรม .....	140
ภาคผนวก .....	145
ภาคผนวก ก รายงานผู้ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย .....	146
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย .....	148
ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์ .....	155

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	46
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน .....	63
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้น ความถี่ใหม่ .....	66
4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ .....	67
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน การทำงาน .....	70
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลใน การทำงาน .....	72
7 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามเพศ .....	77
8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามเพศ .....	78
9 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ .....	80
10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ .....	81
11 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ.....	83
12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ	

# บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
---	----------------------------	---



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม หรือเทคโนโลยีของโลก ส่งผลกระทบให้สถาบันต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ มหาวิทยาลัยซึ่งจัดเป็นสถาบันการศึกษาหลักของสังคมก็ได้รับผลกระทบเช่นกันที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบบการศึกษาไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้มหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมดต้องออกนอกระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เหตุผลของการออกนอกระบบราชการตามที่ปรากฏในสมุดปกขาวของทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องหลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล มี 2 ประเด็น คือ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นไปตามเงื่อนไขของธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) (วันสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์). 2541: 125-129)

ระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ได้แบ่งบุคลากรออกเป็น 2 ประเภทหลัก ประเภทแรกเป็นบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งก็คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ ส่วนประเภทที่ 2 คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เป็นบุคลากรอื่นนอกเหนือจากอาจารย์ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของสายวิชาการและทำหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน แม้ว่าบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย จะเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่อาจารย์ แต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการก็มีความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสายวิชาการให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนด แต่จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ คือ ครูหรืออาจารย์ ซึ่งมีงานวิจัยอยู่น้อยมากที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งความสนใจหลักในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร เพื่อใช้พัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการทางด้านบุคลิกภาพ รู้จักที่จะควบคุมอารมณ์ได้ดีในการทำงาน และการให้บริการที่ดี อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานก็สามารถเป็นเครื่องสนับสนุนการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามลักษณะบุคคล
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผน ปรับปรุงแก้ไขด้านการจัดการองค์กร และการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตลอดจนนำพาพนักงานและองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน
2. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตความรู้หรือศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 จำนวน 380 คน ซึ่งไม่รวมตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการสอน) และบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ (กองการเจ้าหน้าที่. 2555: ออนไลน์)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะ สถาบัน สำนัก ของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรของยามาเน (Yamane. 1967: 886) โดยกำหนดให้  $e = .05$  ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $e =$  ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$N =$  ขนาดของประชากร

$n =$  ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{380}{1 + 380(.05)^2} = 195$$

และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากรอีกจำนวน 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ

##### 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.6 อายุงาน

1.1.7 ตำแหน่งงาน

##### 1.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่

1.2.1 บุคลิกภาพทางร่างกาย

- 1.2.2 บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์
- 1.2.3 บุคลิกภาพทางความสามารถ
- 1.2.4 บุคลิกภาพทางจริยธรรม
- 1.2.5 บุคลิกภาพทางสังคม
- 1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 1.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
  - 1.3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ใน 4 ด้าน

- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังบรยายได้คณะ รายได้มหาวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในกลุ่มงานที่ทำหน้างานบริหารจัดการ ธุรการ บริการทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัยและการบริการทางวิชาการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ นักวิจัย ผู้ปฏิบัติงานบริหาร เป็นต้น

2. **คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัว นอกเหนือจากลักษณะทางกายภาพ คือ เป็นการรวมกันระหว่างลักษณะท่าทาง การแสดงออกต่างๆ ตลอดจนการแสดงออกทางอารมณ์ สติปัญญา และความสามารถในการเข้าสังคมที่แตกต่างกันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแต่ละคน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพผลในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพตามรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านร่างกาย คือ รูปร่างลักษณะที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ เช่น รูปร่าง หน้าตา ความสูง ความเตี้ย ผิวขาว ผิวดำ ตัวเล็ก ตัวใหญ่ หน้ากลม หน้ายาว ท่าทาง การแต่งกาย

2.2 ด้านจิตใจและอารมณ์ คือ ความรู้สึกนึกคิด การควบคุมอารมณ์ ความสนใจ ความมุ่งมั่น เป้าหมายในการทำงาน

2.3 ด้านความสามารถ คือ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ไหวพริบ คิดเป็น รู้จักคิดเมื่อเจอปัญหาในการทำงาน สามารถคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

2.4 ด้านจริยธรรม คือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ มีความเพียรพยายามและเสียสละ ประพฤติตนเหมาะสมตามกฎระเบียบและศีลธรรม

2.5 ด้านสังคม คือ ด้านการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้

**3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษา 2 องค์ประกอบ คือ

3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การที่ทางมหาวิทยาลัยมีสถานที่ทำงานที่มีความพร้อมด้านแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ห้องปฏิบัติงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง การที่ทางมหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน มีความเอื้ออารีต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งมีการสื่อสารที่คล่องตัว

**4. ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ผลสำเร็จในการการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้วัดผลสำเร็จ 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะคิดทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสูง การต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และปริมาณผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

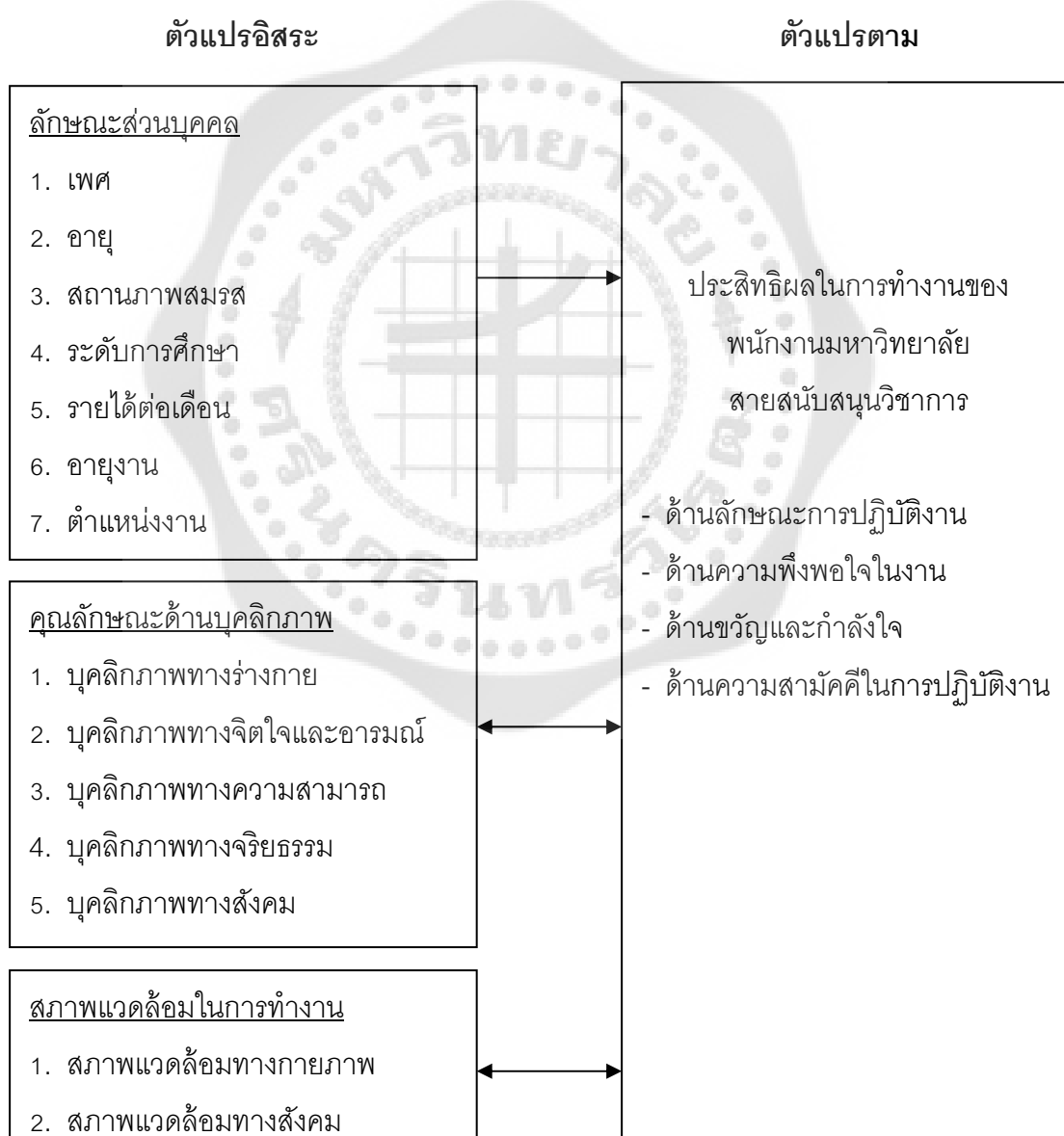
4.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคิดทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีเกียรติ มีความภาคภูมิใจหรือไม่ การทำงานมีความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าหรือไม่ และมีการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน สถานที่ สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4.3 ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต้องมีความเสมอภาค มีความยุติธรรม และระดับความรู้ความชำนาญงานของผู้ปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานให้ประสบความสำเร็จ

4.4 ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

5. มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง หมายถึง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

วรรณภา ปรีธทอง (2547: 41) อธิบายประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่าเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้น้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุน้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะในส่วนของการตัดสินใจวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาดงาน พบว่าผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการมากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อภาระงานของพนักงานสตรีมากขึ้น

พรทิพย์ วรภิกโกคาทร (2529: 312–315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน จะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างไร

## 2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

### 2.1 ความหมายคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

แบล็กเวลล์ มินิคาร์ด และเอนเจล (Blackwell, Minicard; & Engel. 2001: 547) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะด้านจิตวิทยาที่แตกต่างกันของบุคคล ซึ่งนำไปสู่การตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มคงที่และสอดคล้องกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541: 49) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผน พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญารวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรงการแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อน สมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขาวนปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น

## 2.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ไหวพริบปฏิภาณ การคิด วิเคราะห์ ความมีเหตุมีผล การพบปะและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนทุกประเภท ความสามารถในการปรับตัวได้รวดเร็วตามสถานการณ์ ความสามารถในการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น ซึ่งบางคนอาจมีลักษณะดังกล่าวมาก บางคนมีน้อย ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานได้ในระดับที่ต่างกันไป ดังนั้นหากกล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพอาจสรุปเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงมากต่อการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นแรงผลักดันให้มานะพยายามดำเนินงานสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลมีความอดทน ต่อสู้บากบั่น ใช้ความสามารถ ลงทุนลงแรง สนใจใฝ่รู้ในทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า แต่ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำก็จะลงทุนลงแรงน้อยเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายน้อยลงไป ทำให้งานขาดประสิทธิผล

2. บุคลิกภาพกำหนดทิศทางการดำเนินงาน บุคลิกภาพทางด้านความคิดริเริ่ม ด้านกล้าได้กล้าเสีย และด้านความระมัดระวังรอบคอบ มีผลต่อทิศทางการดำเนินงาน ถ้าบุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงมักดำเนินงานโดยคิดค้นความแปลกใหม่ให้กับผลผลิตหรือบริการ เพื่อเอาชนะคู่แข่งและดำรงงานให้คงอยู่หรือก้าวหน้าต่อไป หรือถ้ามีบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย บุคคลนี้มักจะยอมลงทุน เสี่ยง และกล้าเผชิญกับความล้มเหลว เพราะถ้าได้ก็จะได้มากจนขั้นพลิกผันชีวิตของตนเองได้ แต่จะมีบุคคลบางประเภทที่มีบุคลิกภาพด้านความระมัดระวังรอบคอบสูง บุคคลประเภทนี้มักจะไม่ลงทุนกับสิ่งที่ไม่แน่นอน และจะทำงานประเภทที่ก้าวได้เรื่อยๆ คือ ก้าวช้า แต่ตนเองรู้สึกว่ามีมั่นคง

3. บุคลิกภาพมีผลต่อความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพบางด้านมีส่วนช่วยสร้างเสริมความน่าเชื่อถือ หรือทำให้บุคคลมี “เครดิต” ในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ถ้าบุคคลเป็นผู้ที่

รักษาคำพูด อารมณ์มั่นคง มีเหตุมีผล วางตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ มีน้ำใจ ทำอะไรโดยคำนึงถึงใจเขาใจเรา บุคคลประเภทนี้ถ้าเป็นหัวหน้าก็จะเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง เป็นมิตรที่ดี และสร้างความรู้สึกชอบพอไว้วางใจให้แก่ลูกค้ำได้ แต่ถ้าบุคคลมีลักษณะตรงกันข้าม คือไม่น่าเชื่อถือ ก็มักเกิดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน คือผู้อื่นไม่ไว้วางใจ ไม่เชื่อถือศรัทธา ไม่ยอมรับ ไม่ร่วมงานด้วย ซึ่งอาจสร้างความเสียหายให้กับงานได้ เพราะถ้าไม่เป็นที่น่าเชื่อถือก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น

4. บุคลิกภาพมีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมเส้นทางการทำงานอุตสาหกรรมด้วยกันและกับลูกค้า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านของบุคคลมีส่วนช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้นั้นกับผู้มาติดต่อเกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่มีลักษณะพร้อมเป็นมิตรกับผู้คน ยิ้มแย้ม เป็นกันเอง ทำตัวให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ และเต็มอกเต็มใจในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สนใจความคิดความรู้สึกของผู้อื่น จะเป็นปัจจัยเสริมในการประสานงานและการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ส่งผลสู่ความสำเร็จก้าวหน้าขององค์การแต่ถ้ามีบุคลิกภาพที่ขัดกับการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อาจส่งผลเชิงลบต่องานของตนได้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 74) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) เป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล ซึ่งรวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ สมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เขาวนปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น ปัจจัยที่กำหนดบุคลิกภาพของบุคคล (Personality determinants) ได้แก่ พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

พันธุกรรม (Heredity) หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน โดยผ่านทางยีนส์ (Genes) ในโครโมโซม (Chromosome) ซึ่งได้แก่ ลักษณะด้านร่างกาย เช่น ความสูง สีผิว ชนิดของโลหิต เชื้อชาติ เป็นต้น ลักษณะทางสติปัญญา และโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน ตาบอดสี เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เช่น สภาพแวดล้อมก่อนเกิด หลังเกิดการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา กลุ่มเพื่อน ค่านิยมของสังคม วัฒนธรรม เป็นต้น

### ประเภทของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย (Physical personality) เช่น การมีรูปร่างใหญ่โต รูปร่างเล็กบอบบาง น้ำหนักมากหรือน้อย รูปทรง หน้าตา ความสูง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลและยังมีผลทางจิตใจด้วย

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ (Psychological personality) เช่น ความแม่นยำในการ จำ จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสมอง

3. บุคลิกภาพทางความสามารถ (Capability personality) หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น การแก้ปัญหาในเหตุการณ์เฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น มีทักษะอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะในด้านภาษา กีฬา ศิลปะ เป็นต้น

4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม (Ethical personality) หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

5. บุคลิกภาพทางสังคม (Social personality) คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น เช่น ท่าทางกริยา มารยาท ความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม การชอบเก็บตัว การชอบแสดงออก สงบเสถียร ชอบเด่น ชอบรับในเหตุผลของผู้อื่น การยอมแพ้ไม่สู้ เป็นต้น

6. บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional personality) คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่างๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉยๆ กล้าหาญ ขลาดใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น

7. บุคลิกภาพทางขวัญกำลังใจ (Morale personality) คือ ความสามารถที่ควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เชื่อยชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อดทน ต่อต้านกับความลำบาก การต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อง่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย คนที่มีกำลังใจดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่มีกำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ เช่น ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดังๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็อาจร้องไห้หรือแสดงความเศร้าโศกอย่างเห็นได้ชัด เป็นต้น

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

#### ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความคิดของเชลตัน (Sheldon's Theory)

เชลตัน (William H. Sheldon.1940) เป็นนักจิตวิทยาและแพทย์ชาวอเมริกัน ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องลักษณะความสัมพันธ์ของโครงร่างของมนุษย์กับการแสดงออกในลักษณะต่างๆ

ของมนุษย์ เซลตันได้ถ่ายรูปภาพของคนไข้ที่เข้ามาในคลินิก เซลตันเก็บข้อมูลโดยการนำภาพของคนไข้ เป็นจำนวนมากมาทำการพิจารณาลักษณะโครงร่าง และแบ่งประเภทของโครงร่างออกเป็นกลุ่มๆ และสรุปเป็นทฤษฎีว่า มนุษย์มีลักษณะทางรูปร่างแตกต่างกัน และเขาแบ่งโครงร่างของรูปร่างกายออกเป็น 3 กลุ่ม รวมทั้งศึกษาลักษณะทางอารมณ์ของคนเหล่านั้นว่าคนแต่ละประเภทมีลักษณะเป็นอย่างไร หลักการแบ่งและชื่อของกลุ่มใช้ตามการแบ่งชั้นของเซลด์และเนื้อเยื่อ ทฤษฎีของ Sheldon มุ่งเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของบุคคล ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความคิดของเซลตัน (Sheldon's Theory) แบ่งบุคลิกภาพเป็น 3 พวก มีดังนี้

1. พวกที่มีโครงร่างแบบ Ectomorphic หรือ Ectomorphy ประเภทนี้มักเป็นคนผอมสูง เอบางร่างน้อย กล้ามเนื้อน้อย ไหล่ห่อ นิ้วมือเรียวยาว แขนขายาว ท่าทางบอบบาง ผิวและเส้นผมละเอียด หน้าอกแบนแฟบ ทรวดทรงชะลูด ประสาทไวต่อความรู้สึกมาก ชอบหลบหนีสังคม กลัวการอยู่ในกลุ่ม ไม่ค่อยกล้า ท่าทางอ่อนแอ ไม่กระตือรือร้น ใจน้อย ชอบสันโดษ ชอบอยู่ตามลำพัง อารมณ์อ่อนไหว วิดกกังวลง่าย ช่างคิด มันเป็นโรคจิตประเภท Heboid คือชอบหลบหนีสังคม หุ่นแบบเอดโมโทเนีย เซลตันว่าจะเป็นผู้มีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่เรียกว่า เซเรโบโรโทเนีย (Cerebrotonia) คือ เป็นคนไม่ชอบสังคม มีความเครียดทางอารมณ์อยู่เป็นนิจ ตัดสินใจอะไรบางอย่างรวดเร็ว เด็ดขาด นอนน้อย และชอบการสันโดษ โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพประเภทนี้ จะไม่ทำอะไรที่เป็นการเรียกร้องความสนใจจากผู้อื่นเลยไม่เหมือนกับพวกอื่นๆ

2. พวกที่มีโครงร่างแบบ Endomorphic หรือ Endomorphy เป็นประเภทมีลักษณะอ้วนเตี้ย มีโครงร่างอ้วนกลม หน้ากลม มีเนื้อและไขมันมาก ร่างกายเต็มไปด้วยไขมัน พุงยื่นหนา ชอบสนุกสนาน ร่าเริง ชอบอยู่สบายๆ เปิดเผย กินเก่ง เพราะระบบย่อยอาหารทำงานดี จู้จู้ขี้บ่น โกรธง่ายหายเร็ว มันเป็นโรคจิตชนิด Manic depressive คือ บางครั้งดีใจมาก บางครั้งเสียใจมาก ชอบแสดงอิทธิฤทธิ์ ปล่อยชีวิตตามยถากรรม หุ่นแบบเอนโดมอโทเนียจะมีบุคลิกภาพประเภทที่เขาเรียกว่า วิซโรโตเนีย (Viscerotonia) กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพประเภทรักความสะดวกสบาย ชอบการสังคม ชอบทำอะไรซ้ำๆ ปล่อยอารมณ์ตามสบาย ชีวิตไม่มีริบมีร้อน มีความอดทนอดกลั้นทางอารมณ์ดีมาก เป็นคนที่ง่ายแก่การคบค้าสมาคมด้วย รักการกินเป็นที่หนึ่ง

3. พวกที่มีโครงร่างแบบ Mesomorphic หรือ Mesomorphy พวกนี้เป็นประเภทนักกีฬา นักผจญภัย มีร่างกายสมส่วน สง่างาม ไหล่กว้าง ตะโพกเล็ก ชอบกีฬาการต่อสู้ ชอบผจญภัย กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว มีน้ำใจเป็นนักกีฬา กำยำล่ำสัน กล้ามเนื้อสมบูรณ์ ร่างกายเต็มไปด้วยกล้ามเนื้อ บึกบึน แข็งแรง ชอบใช้กำลัง หรือความก้าวร้าว ขยันขันแข็ง มีกระดูก และกล้ามเนื้อแข็งแรงได้สัดส่วน มีพลังงานมาก มักเป็นโรคจิตประเภท Paranoid คิดว่า

ตัวเองเป็นใหญ่ในโลก ชอบกำลัง มุ่งทำลายชีวิตคน รุ่นแบบเมโซมอฟีจะมีบุคลิกภาพประเภทโซมาโตโตเนีย (Somatonia) คือ เป็นพวกรักการต่อสู้ผจญภัย ชอบการเสี่ยง เป็นคนที่ค่อนข้างจะก้าวร้าว มักจะกระทำการใดๆ ที่เป็นการแสดงว่าตัวมีอำนาจและพลังกำลังมาก มีข้อที่น่าสังเกตคือความอ้วน ผอม ลักษณะสูงเตี้ยของร่างกาย เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องโภชนาการอยู่มาก นักกีฬาเล่นกีฬาอาจกลายเป็นคนอ้วนลงพุง และการกำหนดลักษณะทางจิตใจว่ารูปร่างอย่างนั้นมีอารมณ์อย่างนี้ น่าจะเป็นการเหมารวม (Stereotype) มากกว่า เมื่อเห็นคนอ้วนมักจะคาดหวังเอาว่าเป็นคนตลก สนุกสนานร่าเริงไปเสียหมดทุกคน เพราะเคยมีประสบการณ์มาเช่นนั้น แต่ว่าแท้จริงแล้วอาจไม่ใช่เป็นกฎตายตัวว่าต้องเป็นอย่างนั้นทุกคน และบางครั้งคนอ้วนแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอาจเป็นเพียงการสวมบทบาท (Role) ที่สังคมคิดว่าเขาควรที่จะแสดงก็เป็นได้ ซึ่งคนอ้วนบางคนอาจจะก้าวร้าวมาก แต่เก็บกดไว้และหาวิธีการทำร้ายคนอื่นด้วยวิธีที่เราคิดไม่ถึงหรือวิธีแยบยลก็มี

### ทฤษฎีมนุษยนิยมของคาร์ โรเจอร์ส

โรเจอร์สเชื่อว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่ดีมีแรงจูงใจในด้านบวก เป็นผู้ที่มีเหตุผล (Rational) เป็นผู้ที่สามารถได้รับการขัดเกลา (Socialized) สามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้ ถ้ามีอิสระเพียงพอ และมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Full Potential) และพัฒนาไปสู่ทิศทางที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization)

โครงสร้างบุคลิกภาพของโรเจอร์สประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. อินทรีย์ (The organism) หมายถึง ทั้งหมดที่เป็นตัวบุคคล รวมถึงส่วนทางร่างกายหรือทางสรีระของบุคคล (Physical Being) ที่ประกอบด้วย ความคิด ความรู้สึกที่แสดง ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล โดยแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ (Needs) ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และทำให้มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization) นอกจากนี้มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมโดยการนำเอาประสบการณ์เดิมบางอย่างที่เขาให้ความหมาย หรือให้ความสำคัญต่อประสบการณ์เดิมบางอย่างที่เกิดจากการเรียนรู้ และนำเอาประสบการณ์เหล่านี้มาเป็นสัญลักษณ์ในจิตสำนึกของเขา (Symbolized in the Consciousness) โดยปฏิเสธประสบการณ์บางอย่าง ดังนั้นผู้ที่มีความสามารถรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความหมายของประสบการณ์ที่ถูกต้องกับความเป็นจริงมากที่สุด จะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาได้ตามปกติ (Normal Development)

2. ประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล (Phenomenology Field) เป็นสิ่งที่บุคคลจะรู้เฉพาะตนเท่านั้น และประสบการณ์ของบุคคลนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา

โรเจอร์สอธิบายว่ามนุษย์อยู่ในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่มีตนเองเป็นศูนย์กลาง เป็นประสบการณ์ที่อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล สามารถแบ่งออกเป็นประสบการณ์ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึก และจิตใต้สำนึกของบุคคลที่ผ่านเข้ามาในชีวิตของเขา ทั้งเป็นสิ่งที่สื่อสารได้ และทั้งที่สื่อสารไม่ได้ ซึ่งเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เช่น เด็กร้องไห้เมื่อเห็นสุนัข อาจเกิดจากเคยถูกสุนัขกัด หรืออาจเคยถูกข่มขู่ให้กลัวสุนัขจนฝังใจ หรือประสบการณ์ที่อยู่ในจิตใต้สำนึกบางอย่าง บุคคลไม่สามารถสื่อสารออกมาได้ เพราะอาจถูกเก็บไว้และซ่อนอยู่ภายในจิตใจจนเจ้าตัวไม่สามารถเข้าใจได้ เป็นลักษณะของเงื่อนไขที่ฝังอยู่ในจิตใจ โดยทั่วไปแล้วบุคคลจะให้ความหมายและเลือกรับรู้เฉพาะประสบการณ์ที่สำคัญ โรเจอร์สให้ความสำคัญต่อความสามารถในการสื่อสารประสบการณ์เฉพาะตนให้กับผู้อื่นสามารถรับรู้และเข้าใจได้ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การเข้าใจตนเองของบุคคล ในขณะที่ผู้ที่มีความแปรปรวนทางอารมณ์และบุคลิกภาพเกิดจากความไม่สามารถสื่อสารประสบการณ์เฉพาะตนอย่างเหมาะสมได้

3. ตัวตน (The Self) เป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพที่เป็นส่วนของการรับรู้และค่านิยมเกี่ยวกับตัวเรา ตัวตนพัฒนามาจากการที่อินทรีย์มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม เป็นประสบการณ์เฉพาะตนในการพัฒนาตัวตนของบุคคลนั้น บุคคลจะพบว่า มีบางส่วนที่คล้ายและบางส่วนที่แตกต่างไปจากผู้อื่น ตัวตนเป็นส่วนที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีความคงเส้นคงวา (Consistency) และประสบการณ์ใดที่ช่วยยืนยันความคิดรวบยอดของตน (Self-concept) ที่บุคคลมีอยู่ บุคคลจะรับรู้และผสมผสานประสบการณ์นั้นเข้ามาสู่ตนเองได้อย่างไม่มีความคับข้องใจ แต่ประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกอึดอัดในทัศนคติที่มีอยู่เบื้องบนไปจะทำให้บุคคลเกิดความคับข้องใจที่จะยอมรับประสบการณ์นั้น ความคิดรวบยอดของตนเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพราะบุคคลจะต้องอยู่ในโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงโดยมีตัวเอง (Self) เป็นศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ

โรเจอร์สได้อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาการทางบุคลิกภาพว่า มีกระบวนการ 2 ประการ ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาการค่านิยม (Organizing Valuing Process) ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า โรเจอร์สเชื่อว่าบุคคลเกิดมาพร้อมพลัง หรือแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองไปสู่สถานะของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และเนื่องจากบุคคลเกิดมาจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจสิ่งแวดล้อมและโลกส่วนตัวของบุคคลด้วย (Internal Frame of Reference) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่บุคคลจะเลือกรับรู้ และให้ความหมายต่อประสบการณ์ต่างๆ เช่น เด็กที่ถูกนำไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ อาจเกิดความกลัวที่อาจเกิดมาจากการรับรู้ โดยไม่จำเป็นต้องมาจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมเสมอไป และเมื่อเด็กมีประสบการณ์เพิ่มเติมที่ทำให้เกิดความเชื่อ

สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้นไม่น่ากลัวอย่างที่เคยรับรู้ ทำให้เด็กมีการรับรู้โดยไม่จำเป็นต้องมาจากสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมเสมอไป และเมื่อเด็กมีประสบการณ์เพิ่มเติมที่ทำให้เกิดความเชื่อ ว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่นั้นไม่น่ากลัวอย่างที่เคยรับรู้ ทำให้เด็กมีการรับรู้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการรับรู้ใหม่ หากจะกล่าวโดยสรุป จะเห็นว่าสิ่งที่เด็กเกิดมาหากอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่อบอุ่นปลอดภัย เต็มไปด้วยความรัก เอาใจใส่ จะทำให้เด็กรับรู้และให้ค่านิยมต่อประสบการณ์นั้นไปทางบวก เด็กจะรับรู้ต่อสภาพแวดล้อม และให้ความหมายของการรับรู้ตามความเป็นจริง ในทางตรงข้าม เด็กที่ได้รับสิ่งแวดล้อมทางลบ เขาก็จะให้ค่านิยมต่อประสบการณ์ในทางลบ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการทางค่านิยมที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ของบุคคลจะมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการทางค่านิยมของบุคคล

2. การยอมรับจากผู้อื่น (Positive Regard from others) จะเห็นได้ว่า ตัวตน (self) ของบุคคลจะเริ่มพัฒนาเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา เขาจะรับรู้ความจริงของสภาพแวดล้อม และนำเอาประสบการณ์ต่างๆ มาให้ความหมายต่อการรับรู้เรียกว่า ประสบการณ์แห่งตนเอง (Self-Experience) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลที่สำคัญที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมของเขาจะนำไปสู่การพัฒนาอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) เพราะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลจะเริ่มจากในช่วงแรกของชีวิต ทารกไม่สามารถแยกตนเองออกจากสิ่งแวดล้อม และนี่ก็เป็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อม ทำให้เด็กติดพ่อแม่ และสิ่งแวดล้อมตนเองได้ และเริ่มเข้าใจตัวตนของตัวเอง อย่างไรก็ตาม ในระยะนี้จะเป็นช่วงที่เด็กมุ่งแสวงหาความต้องการ ฟังพอใจเพื่อสนองความต้องการของตน เพราะเขาพึ่งตนเองไม่ได้ต้องพึ่งคนอื่น จึงเรียนรู้ที่จะเรียกร้องความสนใจและการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อโตขึ้นเด็กจะเริ่มเรียนรู้ว่าพฤติกรรมบางอย่างทำให้ผู้อื่นตอบสนองเขาอย่างไรบ้าง บางอย่างอาจทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ ไม่ยอมรับและไม่ได้รับการตอบสนอง ปฏิกริยาเหล่านี้ทำให้เด็กเลือกพฤติกรรมที่ทำให้คนอื่นพอใจ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ เด็กจึงเรียนรู้ที่จะรับค่านิยมของผู้อื่นมาไว้ในตนเอง ทำให้เกิดการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับ หรือไม่ยอมรับเขามาเป็นเครื่องตัดสิน

3. การยอมรับตนเอง (Self-Regard) บุคคลจะเรียนรู้ที่จะยอมรับตนเองจากการที่เขาเชื่อว่าผู้อื่นแสดงการยอมรับในตัวเขาหรือไม่ อย่างไร โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตนเอง แต่จะเอาค่านิยมของผู้อื่นที่มีต่อตัวเขาเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมของตนว่าดี เลว ทำให้เขาแสดงพฤติกรรมเพื่อให้สนองความต้องการของผู้อื่น และให้ผู้อื่นยอมรับมากกว่าการคำนึงถึงความต้องการพึงพอใจของตน ทำให้เขารับเอา (Interject) ค่านิยมผู้อื่นเข้ามาไว้ในตนเอง

4. ภาวะของการมีคุณค่า (Conditions or Worth) เป็นลักษณะที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าเพราะเขาสามารถยอมรับตนเองได้ โดยมโนภาพแห่งตนที่เขารับรู้สอดคล้องกับความเป็นจริง เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ถ้ามโนภาพแห่งตนของเขาแตกต่างไปจากความจริง จะทำให้เขาเกิดความวิตกกังวลและปฏิเสธไม่ยอมรับตนเองตามความเป็นจริง ทำให้เขามีพฤติกรรมไม่สมเหตุสมผล ไม่สามารถปรับตัวได้ หากบุคคลรับเอาค่านิยมของผู้อื่น หรือบรรทัดฐานของผู้อื่น และสังคมเข้าไปในตนเองมากเกินไป จะทำให้เขาไม่สามารถยอมรับตนเองได้ เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า เกิดความคับข้องใจขึ้น จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพได้อย่างเหมาะสมนั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่เด็กได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเด็กได้รับความรักจากครอบครัวโดยปราศจากเงื่อนไข (Unconditional Positive Regard) จะทำให้เด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานของการมีบุคลิกภาพสมบูรณ์ ทั้งนี้เนื่องจากการยอมรับโดยปราศจากเงื่อนไขจะทำให้บุคคลเรียนรู้ ถึงแม้ว่าพฤติกรรมบางอย่างของเขาจะไม่ใช่ที่ยอมรับแต่พ่อแม่ก็ยังให้ความรักและยอมรับเขาอยู่ เขาจะไม่เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้คุณค่า และยังสามารถยอมรับตนเอง และสามารถมองตนเองในทางบวก (Positive Self-Regard) ได้ และแม้ว่าเขาจะมีการตัดสินใจทำบางอย่างที่ผิดพลาด เขาก็ยังกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงและแก้ไขได้ กล้าที่จะเผชิญกับประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถใช้พลังที่มีอยู่ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้กระบวนการพัฒนาค่านิยมและการยอมรับตนเองเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถรับรู้และให้ความหมายต่อประสบการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง มีความพอใจในตนเอง และสามารถพัฒนาตนเองให้อยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (Fully Functioning Person) ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ (Healthy Personality) ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ในทัศนะของโรเจอร์สจะมีลักษณะต่างๆ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถปรับตัวได้ตามความเป็นจริง มีความสอดคล้องระหว่างตัวตนกับประสบการณ์ สามารถเปิดตนเองออกรับประสบการณ์ใหม่ๆ รับความต้องการที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกได้ถูกต้อง เข้าใจตนเอง สามารถเลือกและตัดสินใจตอบสนองความต้องการของตนเองได้ รับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ มีชีวิตอยู่กับปัจจุบันเป็นตัวของตัวเอง สามารถนำเอาประสบการณ์ต่างๆ มาพัฒนาตนเอง เชื่อในความสามารถของตนเอง ตลอดจนรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และไม่ตัดสินใจที่จะกระทำการต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับ การยอมรับหรือการไม่ยอมรับจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ (Personality) เป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้สนใจ

ศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพใน 4 ด้าน คือ 1. บุคลิกภาพทางร่างกาย 2. บุคลิกภาพทางจิตใจ  
3. บุคลิกภาพทางความสามารถ และ 4. บุคลิกภาพทางสังคม

### 3. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 9; อ้างอิงจาก กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล. 2543: 63) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพและองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ประเมินได้จากการรับรู้ของบุคลากรจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

วาริน แซ่ตั้ง (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 9; อ้างอิงจาก วาริน แซ่ตั้ง. 2543: 11) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

เมอร์ริน (Mullins. 1985) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศแรงกายแรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวเราภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งการเรียนรู้ของบุคคล

#### 3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วนิภา ว่องวัจนะ (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 10; อ้างอิงจาก วนิภา ว่องวัจนะ. 2535: 21-29) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ
2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน

3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงานและความต้องการพัฒนาตนเอง

มูส์ (สวรัตน์ สวธนไพบูลย์.2548: 11; อ้างอิงจาก Moos.1993) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะและเน้นที่ผลผลิต ก็คือการทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ต้องสุภาพถ่อมตน ปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ต้องใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผลคือพนักงานจะรู้สึกท้อแท้ใจ ผลผลิตต่ำและอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2. การได้รับการสนับสนุน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก คือการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำไม่ได้เต็มที่ ความริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานอาจมีความรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับคำแนะนำในเรื่องการทำงาน ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิคและเป็นงานเฉพาะอย่างมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาท และการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้อันเนื่องจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่จะให้คำปรึกษาต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยสามารถแสดง ความโกรธและก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์การ คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขต ความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา คือ รูปแบบการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา ภายในองค์การที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด สำหรับการวิจัยในครั้งนี้สนใจศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ห้องทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ โครงสร้าง บรรยากาศ ปรัชญา เจตคติ การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการสื่อสาร

## 4. แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน (Effectiveness)

### 4.1 ความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน

روبินส์และโคคเตอร์ (Robbins and Coulter. 1999: 9) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จในแง่การจัดการ คือการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ประสิทธิภาพขององค์กรต้องวิเคราะห์ต่อไปถึงความสำเร็จของเป้าหมายว่าเป็นเป้าหมายระยะสั้นหรือระยะยาวและเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป็นเพียงเป้าหมายทางการที่ระบุไว้ให้บุคคลภายนอกทราบเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดและทำบรรลุผลลงได้นั้น ได้ตกเป็นของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดอีกด้วย เช่น เป็นของผู้ถือหุ้น พนักงานฝ่ายจัดการ หรือกับคู่ค้า ลูกค้าและบุคคลภายนอกรวมทั้งสังคมโดยรวม

ธงชัย สันติพงษ์ (2539: 315) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 8-9) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการสร้างงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สุนันทา ศรีดากุล (2546: 5) สรุปความหมายของประสิทธิผลในการทำงานว่าหมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะวัดจากผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

### 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สตีเยร์และเดสเลอร์ (Steers. 1975: 546-549; Dessler P. 1986: 65-69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้บ่งเดียว โดยจะใช้ตัวชี้บ่งที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในภารกิจ และการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้ แคมป์เบลและคณะ (Campbell; & others. 1977: 36-39) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวชี้บ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแบบตัวชี้บ่งเดียว และพบว่ามียูถึง 30 ตัว ดังนี้ (1) ประสิทธิภาพในภาพรวม (2) ผลผลิต (3) ประสิทธิภาพ (4) ผลตอบแทน (5) คุณภาพ (6) อุบัติเหตุ (7) การเติบโต (8) การขาดงาน (9) การเปลี่ยนงาน (10) ความพึงพอใจในงาน (11) แรงจูงใจ

(12) ขวัญ (13) การควบคุม (14) ความขัดแย้ง/ความกลมเกลียว (15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (16) การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย (17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย (18) การยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นของตน (19) ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน (20) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (21) ทักษะการบริหารงาน (22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร (23) ความพร้อม (24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม (25) การประเมินโดยสภาพแวดล้อมภายนอก (26) ความมั่นคง (27) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล (28) การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม (29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนา (30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล

2. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว เป็นการวัดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง โดยจะใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล เช่น ฮอยและมิสเคิล (Hoy; & Miskle. 1991: 382-383) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการดังนี้

2.1 การปรับตัว หมายถึง การปรับตัว ให้สอดคล้องกับ สิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการใหม่ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

2.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การดำรงรักษา ระบบค่านิยมขององค์การ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความภักดี ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สิริรัตน์ สวยสม (2546: 18) กล่าวว่า การดำเนินการใดๆ ก็ตามที่จะให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผลสามารถมองได้ 2 แง่ คือ

1. ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องให้ผลออกมา 100% แต่ในความเป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

2. ในแง่ประสิทธิผลสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบ เช่น

2.1 การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

2.2 การเปรียบเทียบผลงานของตนในอดีต

2.3 การเปรียบเทียบศักยภาพ ความรู้ และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

2.4 การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2.5 การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

2.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้มีเพียงตัวเดียวเท่านั้น หากมีหลายปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงวิธีนี้มีความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการ และสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรในทางปฏิบัติ เช่น มาโฮนีและวิทเชิล (Mahoney & Weitzel. 1969) พบว่า ฝ่ายบริหารขององค์กรสามารถนำเกณฑ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อประเมินประสิทธิผลของหน่วยงานตนเองได้ คือ

1. ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพโดยวัดจากผลผลิต
2. ลักษณะขององค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร สไตล์การอำนวยการ และสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติงาน
3. พฤติกรรมในการผลิต เช่น ความร่วมมือร่วมใจ การพัฒนาการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

แนวคิดนี้ได้มีนักวิชาการนำไปใช้ เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร เช่น แบบจำลองของ กิบสันและคณะ (ยุทธนา ทาตายุ. 2543: 9; อ้างอิงจาก Gibson. 1979) ซึ่งเป็นแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กรในแนวทางกว้างเป็นที่ยอมรับทั้งในแง่วิชาการ และเมื่อนำไปปฏิบัติแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรของนักวิชาการข้างต้น ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจะต้องวิเคราะห์กระบวนการ ตั้งแต่การนำปัจจัยตัวป้อนมาจัดให้เป็นผลผลิต กลับสู่สภาพแวดล้อมในระยะเวลาหนึ่งด้วย โดยเครื่องบ่งชี้ที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กร และมีมาตรการทดสอบความน่าจะเป็นที่องค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ โดยแบ่งแยกตามระยะเวลาดังนี้

1. เครื่องบ่งชี้ในระยะสั้น (short run) พิจารณาจาก
  - 1.1 การผลิต (production)
  - 1.2 ประสิทธิภาพ (efficiency)
  - 1.3 ความพึงพอใจ (satisfaction)

## 2. เครื่องบ่งชี้ในระยะกลาง (intermediate) พิจารณาจาก

2.1 ความสามารถในการปรับตัว (adaptiveness)

2.2 การพัฒนา (development)

## 3. เครื่องบ่งชี้ในระยะยาว (long run) พิจารณาจาก

- ความอยู่รอดขององค์กร (survival)

โดยที่สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรอาจจะถูกประเมินว่ามีประสิทธิผลในระยะสั้น กล่าวคือ การผลิตมีประสิทธิภาพและพนักงานมีความพึงพอใจในงาน แต่หากขาดการปรับตัวและการพัฒนานักถือได้ว่าในระยะกลางองค์กรนี้ไม่มี หรืออาจจะกล่าวได้อีกว่าองค์กรอาจมีประสิทธิผลในระยะสั้นแต่มีโอกาสน้อยที่จะอยู่รอด เนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลในระยะต่อมา เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะต่างๆ ข้างต้น กิบสันและคณะ ได้สรุปความหมายไว้ดังนี้

1. การผลิต (production) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการผลิต สามารถเพิ่มผลผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ ความสามารถในการผลิตถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดประสิทธิผลในแง่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะมีความสามารถในการผลิตสูงได้ก็ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการภายในและผลกระทบที่มีต่อสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร

2. ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่าย และผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยค่านึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อนต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าใดจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือระดับของผลิตผลที่ต้องการได้ ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบัน ซึ่งคาดหวังให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยการผลิตสินค้าและบริการภายใต้เงื่อนไขของความจำกัดของทรัพยากร ดังนั้นการวัดประสิทธิผลจึงเป็นการวัดในแง่ของการบรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด แนวคิดทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กัน แต่มีความแตกต่างกัน เช่น องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวโดยสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรก็คือ ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด

3. ความพึงพอใจ หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้

โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงสามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะรู้สึกที่ตนเองประสบผลสำเร็จมีความภูมิใจ อันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้นอกจากลักษณะงานแล้ว ตัวแปรที่ใช้วัดความพึงพอใจจะรวมถึงทัศนคติของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้สึกเป็นทุกข์ ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนแปลงงาน เป็นต้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาความพึงพอใจของพนักงานนี้ มีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่าองค์การเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องพิจารณาประโยชน์ของผู้มีส่วนร่วมในองค์การ เช่นเดียวกับประโยชน์ที่ลูกค้าขององค์การจะได้รับ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ เช่น แบคและโมตันส์ (ยูทนา ทาตายุ. 2543; อ้างอิงจาก Blake & Mouton) ที่เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะบรรลุถึงได้ก็ต่อเมื่อฝ่ายบริหารมุ่งผสมผสานความสนใจในการผลิตเท่าๆ กับความสนใจต่อคน หรืออีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพขององค์การจะบรรลุถึงได้ก็ต่อเมื่อฝ่ายบริหารประสบความสำเร็จในการมุ่งทั้งการผลิตและคน

4. การปรับตัว หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ เกณฑ์นี้เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะกลางถึงแม้ว่าการปรับตัวขององค์การอาจจะทำให้ประสิทธิภาพลดลงไปบ้าง เพื่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของคนในองค์การตกต่ำไปก็ตาม การปรับตัวขององค์การถือว่ยังเป็นสิ่งจำเป็น และในที่สุดจะมีประโยชน์แก่องค์การ ดังเช่นแนวคิดของ เบนนิส (Bennis. 1971) เชื่อว่า การรักษาระดับของประสิทธิภาพขวัญและกำลังใจภายใต้สภาพการณ์ใหม่ๆ อาจเป็นโทษต่อองค์การได้ ทั้งนี้โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีระบบเปิด อาจกล่าวได้ว่าองค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่มีโครงสร้างที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงได้

โดยสรุปแล้วความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหาขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงตนอยู่ได้ภายใต้เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5. การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว หรือหมายถึงกระบวนการที่องค์การพยายามจะเพิ่มประสิทธิผลด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์การ วิธีการปกติในการพัฒนาองค์การจะกระทำในรูปของโครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคคล ตลอดจนวิธีทางจิตวิทยาต่างๆ อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์การโดยทั่วไปจะริเริ่มวางแผนเป็นระบบ

โดยฝ่ายบริหารขององค์การ และมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์การสามารถปรับตัวให้มากขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในขณะนั้นหรือในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรมและโครงสร้าง เพื่อช่วยให้การผสมผสานวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การได้ง่าย โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มพูนความเจริญขององค์การและความมีประสิทธิผลต่อไป

6. การอยู่รอด หมายถึง การที่องค์การสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบองค์การนั้น การอยู่รอดขององค์การถือได้ว่าเป็นเครื่องบ่งชี้ตัวสุดท้ายที่จะทดสอบได้ว่า องค์การนั้นมีประสิทธิผลในระยะยาวหรือไม่ ซึ่งเกณฑ์การอยู่รอดขององค์การนั้นสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีระบบที่ว่า การอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม โดยการตอบสนองข้อเรียกร้องดังกล่าว การพิจารณาถึงความอยู่รอดขององค์การ ก็คือการประเมินว่าองค์การนั้นมีคุณค่าต่อสมาชิกและสังคมส่วนใหญ่หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะการที่ สังคมยอมรับองค์การและคนขององค์การว่ามีคุณค่าต่อสังคม ย่อมเป็นการบรรลุเป้าหมายทางสังคม ขององค์การที่จะนำสู่ผลกำไร ตลอดจนการผลิตและความมั่นคงในระยะยาวขององค์การเพิ่มขึ้น ซึ่ง จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่ของความสามารถอยู่รอดในสังคมต่อไปได้ในระยะยาว

สรุปจากแนวความคิดด้านประสิทธิผลที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยมองเห็นว่าความมี ประสิทธิผลขององค์กรแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ แตกต่างกันไปตามประเภทและ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรนั้นๆ ปัจจัยที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยร่วมที่ทุกๆ องค์กร มักจะให้ความสำคัญในปัจจัยเหล่านี้ เช่น กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลที่อยู่ในองค์กร กลุ่มปัจจัยที่ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร กลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นต้น

ส่วนกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล และสภาพแวดล้อมขององค์กรจะมีหลายๆ ปัจจัยที่ อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ได้ศึกษาวิจัยทางด้านการ ค้นหาความสัมพันธ์ และเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าปัจจัยต่างๆ อาทิ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานทั้งสิ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ปัจจัยข้างต้น ซึ่งได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจใน งาน ขวัญและกำลังใจ และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

#### 4.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดวงใจ ตีรประเสริฐสิน (2541: 52) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ว่าหมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานในด้านผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด

สมเด็จพระติ พ่วงรอด (2544: 167) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการประเมินคุณค่า และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ในระยะเวลาที่กำหนด

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของบุคคลแต่ละคนว่าสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด และมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ในการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ ดวงใจ ตีระประเสริฐสิน (2541: 52) ได้กล่าวว่า องค์การที่นำการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการดำเนินการประเมินผลให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ในทิศทางเดียวกัน โดยวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีแก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกัน
2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยทำการประเมินและแจ้งผลให้กับพนักงานที่ถูกประเมินได้รับทราบผลการประเมินของตนเองว่า เป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น
3. เพื่อวางแผนพัฒนาพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดลง หรือโยกย้ายเปลี่ยน งานในหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของพนักงาน โดยในบางครั้ง องค์การอาจใช้การฝึกอบรมเข้ามาช่วย โดยการส่งพนักงานเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน
4. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยประเมินผลการปฏิบัติงานจะ ช่วยในการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบรวมกับความเห็นของผู้สัมภาษณ์

สิริรัตน์ สวยศม (2546: 25-26) กล่าวว่า ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่างๆ ดังนี้

## 1. ประโยชน์ต่อองค์การ

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวต่อไป

1.2 ผลการประเมิน จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์การ กล่าวคือ การพิจารณาบทบาทของผลการการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและความสามารถของพนักงานซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้นและโยกย้ายตำแหน่งงาน

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ

1.4 ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

## 2. ประโยชน์ต่อพนักงาน

2.1 ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์การทำงานด้วยความอุตสาหะ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

## 5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

### 5.1 ประวัติมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันอุดมศึกษาที่เก่าแก่แห่งหนึ่งของประเทศ มีประวัติความเป็นมายาวนานกว่า 60 ปี นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร เมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2492 ยกฐานะเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2496 และเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ว่า “ศรีนครินทรวิโรฒ” ซึ่งมีความหมายว่า มหาวิทยาลัยที่เจริญ เป็นศรีสง่าแก่มหานคร ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัย โดยสรุปดังนี้

### โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร

พ.ศ. 2489 ม.ล.ปิ่น มาลากุล ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสามัญศึกษาในขณะนั้น มีความคิดที่จะจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูที่มีมาตรฐานสูงขึ้น จึงได้จัดซื้อที่ดินบริเวณทุ่งบางกะปิ ถนน

สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร จากเจ้าของที่ดินหลายรายจนได้ที่ดินจำนวน 93 ไร่ 1 งาน 18 ตารางวา และดำเนินการก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตรขึ้นในวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2492 และแต่งตั้งหลวงสวัสดิสารศาสตรพุทธิ (สวัสดิ์ สุมิตร) อธิบดีกรมวิสามัญศึกษาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง พร้อมกันนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ออกระเบียบว่าด้วยการจัดการโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร

### วิทยาลัยวิชาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้รวมโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร เข้ากับวิทยาลัยวิชาการศึกษาและให้เรียกชื่อว่า “วิทยาลัยวิชาการศึกษา” ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2496 พร้อมกันนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษาและนำขึ้นทูลเกล้าฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2497 โดย ม.ล.ปิ่น มาลากุล เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอธิการ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ ดร.สาโรช บัวศรี ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2499

วิทยาลัยวิชาการศึกษา แบ่งส่วนราชการตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยวิชาการศึกษา พ.ศ. 2497 ดังนี้

1. สำนักงานอธิการ
2. คณะวิชาการศึกษา
3. คณะวิชาวิจัยการศึกษา
4. คณะวิชามนุษยศึกษาและสังคมศาสตร์
5. คณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

วิทยาลัยวิชาการศึกษา เปิดสอนครั้งแรก 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการประถมศึกษา สาขาวิชาการมัธยมศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา และสาขาวิชาอาชีวศึกษา

เมื่อมีพระราชบัญญัติก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นแล้ว วิทยาลัยวิชาการศึกษา ก็ได้เจริญและขยายตัวโดยเริ่มตั้งวิทยาเขตใหม่ตามลำดับ ดังนี้

วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2498 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา ปทุมวัน

วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จังหวัดชลบุรี นับเป็นสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคแห่งแรกในประเทศไทยที่สอนถึงระดับปริญญา

วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2510 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก

วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2511 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม

วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา

วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2512 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา พระนคร

วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2513 จัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา พลศึกษา

หลังจากที่ศาสตราจารย์ ดร.สุคดี เหล่าสุนทร เข้ารับตำแหน่งอธิการวิทยาลัยวิชาการศึกษา เห็นว่าการดำเนินงานของวิทยาลัยวิชาการศึกษาไม่มีความคล่องตัวเป็นอันมาก จึงได้ร่างพระราชบัญญัติยกฐานะวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเสนอต่อสภาวิทยาลัยวิชาการศึกษา และวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ต่อประธานสภาวิทยาลัยวิชาการศึกษาอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งเสนอต่อเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติเพื่อพิจารณาอีกทางหนึ่ง วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2517 คณะรัฐมนตรีมีมติยกฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2517 ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 112 ตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ให้มหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ทั้ง 8 แห่ง จึงรวมกันเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
5. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
6. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
7. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก
8. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

และมีสถาบันสมทบอีก 1 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ (ปัจจุบันคือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี) กระทรวงสาธารณสุข ระหว่างปี พ.ศ. 2532–2539 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รับสนองนโยบายภาครัฐเปลี่ยนแปลงสถานภาพของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ได้รวมวิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตพลศึกษา และวิทยาเขตประสานมิตร เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สำหรับวิทยาเขตภูมิภาค ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัย ดังนี้

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตมหาสารคาม ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ

จากอดีตที่เรามีคณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษาและบัณฑิตวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ สำนักคอมพิวเตอร์ สถาบันพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ ศูนย์วิทยาศาสตร์ศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จัดตั้งวิทยาลัยโพลีเทคนิควิชาลัย สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร และรับโอนโรงพยาบาลชลประทาน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มาสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันได้ขยายพื้นที่ออกไปจากเดิมด้วยผู้บริหารมีแนวคิดในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าทั้งด้านคุณภาพมาตรฐานวิชาการที่เป็นเลิศด้านกายภาพ ด้านศักยภาพของคณาจารย์ บุคลากรและนิสิต ตลอดจนการเชื่อมโยงกับชุมชนสังคม โดยเปิดพื้นที่มหาวิทยาลัยออกสู่ถนนนอโคกมนตรี ใน พ.ศ. 2549 ได้จัดซื้อที่ดินจำนวน 3 แปลง คือ ที่ดิน 2 แปลงพื้นที่ 6 ไร่ 2 งาน 28 ตารางวา ติดกับถนนนอโคกมนตรีเพื่อก่อสร้างอาคารสูง 17 ชั้น (อาคารบริการ : ศาสตราจารย์หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล) และอาคารสูง 22 ชั้น (อาคารนวัตกรรมการ : ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี) ที่ดินแปลงที่ 3 พื้นที่ 1 ไร่ 2 งาน ริมคลองแสนแสบ หลังจากนั้นได้รับพื้นที่ สปก. องค์กรฯ 206 ไร่ ภายหลังการเคลื่อนย้ายเกษตรกรออกจากพื้นที่โดยจ่ายเงินชดเชยเพื่อเตรียมพื้นที่สำหรับก่อสร้างอาคารต้นแบบการจัดการศึกษา (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรี-

นครินทร์วิโรฒ อําเภอองครักษ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ พัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และประสานสัมพันธ์กับชุมชน วิทยาลัย “โพธิ- วิทยาลัย” ขยายบทบาทไปที่อําเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อําเภอแม่สอด จังหวัดตาก อําเภอ แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดสตูล ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นโครงการต้นแบบของมหาวิทยาลัย ชุมชนอีกกระบวนทัศน์หนึ่งที่มีความร่วมมือกับภาคีต่างๆ ในพื้นที่ เน้นการผลิตบัณฑิตคืนถิ่น บนฐาน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นประการสำคัญ

## 5.2 ระเบียบข้อบังคับ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

องค์กรย่อยภายในมหาวิทยาลัย แบ่งได้หลายลักษณะที่สำคัญ คือ

1. องค์กรกำหนดนโยบายและควบคุม (Governing Organization) ได้แก่ สภา มหาวิทยาลัย
2. องค์กรหลัก (Setting Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่หลักของ มหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
  - 2.1 องค์กรซึ่งมีภารกิจหลักในการสร้างความรู้และการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตบัณฑิต เช่น คณะ สถาบัน วิทยาลัย
  - 2.2 องค์กรซึ่งมีภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา เช่น สำนักอธิการบดี สำนักห้องสมุด สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักงานคณบดี เป็นต้น
3. องค์กรกิจกรรม (Activity Organization) เป็นองค์กรที่รวมของบุคลากรของ มหาวิทยาลัย อันได้แก่ บุคลากรอื่นๆ และนิสิต ซึ่งมีความสนใจร่วมกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ตามวัตถุประสงค์เฉพาะ อันหมายรวมถึงการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกย่องเชิดชู ผู้ทำประโยชน์ทางวิชาการหรือทำประโยชน์ให้มหาวิทยาลัย การสร้างเสริมจรรยาบรรณและจริยธรรม ในวิชาชีพการทำประโยชน์ให้สังคม หรือการทำกิจกรรมที่สนใจร่วมกัน
4. องค์กรกันชน (Buffering Organization) เป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการทำให้ มหาวิทยาลัยมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยองค์กรนี้ทำหน้าที่ใน การศึกษา ติดตาม สังเคราะห์ กระบวนการเปลี่ยนแปลงและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย
5. องค์กรสมทบ (Affiliate Organization) เป็นองค์กรหรือสถาบันภายนอก มหาวิทยาลัยที่เข้ามาร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการในฐานะองค์กรสมทบ ของมหาวิทยาลัย

คณะมีภารกิจหลักในการสร้างความรู้และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยคณะจะมีหน้าที่หลักในการวิจัย การผลิตบัณฑิต ซึ่งอาจมีทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับสังคมและการบริการทางวิชาการ รวมทั้งการสืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคณะรวม 12 คณะ ในคณะมีสำนักงานคณบดี ทำหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนกิจกรรมของคณะ

สำนักงานคณบดีแบ่งลักษณะงานออกเป็น 4 งานได้แก่

1. งานบริหารและธุรการ
2. งานคลังและพัสดุ
3. งานนโยบายและแผน
4. งานบริการวิชาการศึกษา

ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ได้แก่ ข้าราชการสาย ข สาย ค นอกจากนี้ยังมีคณะที่มีเจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาด้วย ส่วนสถาบันและสำนักหลายแห่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภารกิจในด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

สำหรับสำนักงานอธิการบดีเป็นส่วนงานซึ่งทำหน้าที่สำคัญในฐานะเป็นฝ่ายสนับสนุนส่วนงานอื่น ของมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติตามพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยสำนักงานอธิการบดีมีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

1. สร้างกลไกประสานงานกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยและองค์กรหรือภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งองค์กรต่างประเทศ เพื่อให้กิจการของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานหมายรวมถึง การติดต่อสื่อสารโดยผ่านทางหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบหรือเจรจาทางด้านธุรกิจ การสร้างกลไกติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต หรือการสื่อสารผ่านระบบอื่น รวมทั้งงานวิเทศสัมพันธ์

2. สร้างระบบและกลไกการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสร้างการเจริญเติบโตให้กับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และสร้างระบบที่สามารถสร้างหลักประกันความอยู่รอดและความมั่นคงทางด้านทรัพยากรให้กับมหาวิทยาลัย โดยจะต้องมีการวางนโยบายทางการเงินที่ดี จะต้องมีการวางเป้าหมายในส่วนของการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหมายถึงระบบข้อมูลข่าวสาร (information) เพื่อการบริหาร การตัดสินใจ และการบริการ ระบบการติดต่อสื่อสาร

ต่างๆ (communication) ระบบทางกายภาพ ระบบสาธารณูปโภค รวมทั้งระบบจราจร ทั้งนี้เพื่อเอื้อให้มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

4. สร้างกลไกประสานนโยบายของส่วนงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้แต่ละส่วนงาน สามารถกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เพื่อมิให้การวางแผนนโยบายและดำเนินงานของส่วนงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมีลักษณะแบบต่างคนต่างทำ ไม่สามารถตอบสนองพันธกิจของมหาวิทยาลัยในภาพรวมได้ นอกจากนี้ยังต้องสร้างระบบของการประเมินติดตามผลการปฏิบัติภารกิจของส่วนงานต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ด้วย

5. สร้างระบบการบริการนิสิตซึ่งเน้นที่การให้บริการทางวิชาการและกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้นิสิตเกิดกระบวนการเรียนรู้และการใช้ชีวิตการเป็นนิสิตในชุมชนทางวิชาการ

หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การสร้างระบบดำเนินการให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยในมาตรา 21 ของ ร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ระบุว่า “การดำเนินการของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นไปเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการสร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม สร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและบุคลากรจะต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานในงานอาชีพตน”

### 5.3 ประเภทของบุคลากร

เสถียร คามีศักดิ์ (2552) ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเสร็จแล้ว ในเรื่อง ที่ 814/2547 ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกครั้งหนึ่งตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการส่งกลับมาให้นายกสภามหาวิทยาลัยพิจารณา (วันที่ 8 มกราคม 2550) ก่อนจะส่งกลับไปให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ) นำเสนอรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอสมานิติบัญญัติแห่งชาติ การบริหารจัดการองค์การของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ ในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีสาระที่สำคัญดังต่อไปนี้

สถานภาพก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พนักงาน และลูกจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยและพนักงานซึ่งจัดจ้างโดยเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัย ผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย จำแนกประเภทได้ 7 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. ลูกจ้างชั่วคราว
4. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน (หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป)
5. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทชั่วคราว ที่จ้างด้วยเงินเหลือจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินตามข้อ 4 (หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป)
6. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทประจำ ที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้
7. พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทชั่วคราว ที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน

สถานภาพของผู้ปฏิบัติงานเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

ข้าราชการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมี 2 ทางเลือก คือ

1. อยู่เฉยๆ เหมือนเดิม สถานภาพก็ยังคงเป็นข้าราชการเหมือนก่อนมี พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้
2. เลือกจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต้องทำหนังสือแจ้งความจำนงและต้องผ่านการประเมินก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มี 2 ทางเลือก คือ

1. อยู่เฉยๆ ก็ยังคงเป็นลูกจ้างประจำ สถานภาพก็ยังคงเป็นลูกจ้างประจำเหมือนก่อนมี พ.ร.บ. ฉบับนี้ แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้
2. เลือกจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต้องทำหนังสือแจ้งความจำนงและต้องผ่านการประเมินก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้

ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง ที่กระทรวง ทบวง กรม จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวหรือกำหนดเวลาจ้าง โดยจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้น ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ไม่ได้เขียนกฎหมายบังคับรับรองไว้ นั่นหมายถึงยังคงสภาพเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยตามระเบียบว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบดังกล่าว จนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงาน ตามมาตรา 81 ซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ให้แจ้งความจำเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา และจะต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว กำหนดให้ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เป็นลูกจ้างชั่วคราวตามคำสั่งเดิมต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ดังนั้น หากพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดยอดหนุนทั่วไปที่เป็นเงินเหลือจ่าย ต้องหมายความรวมในทำนองเดียวกับลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจ้างด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย (ซึ่งไม่มีในสารบบปัจจุบันแล้ว) คือ มีสถานภาพสิ้นสุดสัญญาจ้าง (สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2552)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจและภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดประเภทบุคลากรดังนี้

1. คณาจารย์ ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอน การวิจัย และการบริการสังคม โดยคณะ สถาบัน และสำนัก ที่มีอาจารย์ประจำกำหนดสัดส่วนของภาระงานของคณาจารย์ ในด้านการสอน การวิจัย การบริการสังคม ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของส่วนงาน

2. บุคลากรอื่น แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้สนับสนุนการศึกษา

2.1 ผู้บริหาร ได้แก่ บุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารมหาวิทยาลัยและส่วนงานตามมาตรา 7 โดยอาจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ผู้บริหารนโยบาย ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยในระดับนโยบาย ได้แก่ คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี

2) ผู้บริหารวิชาการ ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารส่วนงานที่มีภารกิจทางด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย ได้แก่ คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนักที่ทำหน้าที่ทางด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย

3) ผู้บริหารทั่วไป ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารส่วนงานตามมาตรา 7 ที่มีภารกิจในการสนับสนุนการศึกษา โดยรวมถึง ส่วนงานของสำนักงานอธิการบดี สถาบัน/สำนัก สำนักงานคณบดี ซึ่งเป็นส่วนงานที่มีภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา นอกจากนี้ยังรวมถึงผู้บริหารที่รับผิดชอบฝ่ายที่ตั้งขึ้นภายในส่วนงานด้วย

2.2 ผู้สนับสนุนการศึกษา ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการบริการสังคม แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ผู้ปฏิบัติกรวิชาชีพ ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีภาระรับผิดชอบในงานซึ่งต้องใช้ความรู้ในวิชาชีพที่ต้องมีประสบการณ์ หรือทักษะ หรือวุฒิการศึกษา ที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น งานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานทางด้านคอมพิวเตอร์ นิติกร งานการบัญชี งานทางด้าน การแพทย์และพยาบาล เป็นต้น

2) ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ได้แก่ บุคลากรซึ่งมีภาระรับผิดชอบในงานทั่วไปที่ เกี่ยวกับการสนับสนุนการศึกษา ที่ไม่มีการระบุว่าต้องการ คุณสมบัติพิเศษทางด้านวิชาชีพ

ตำแหน่งผู้สนับสนุนวิชาการ ซึ่งอาจเป็นผู้ปฏิบัติกรวิชาชีพ หรือผู้ปฏิบัติงาน ทั่วไปเป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในส่วนงานต่างๆ ตามมาตรา 7 โดยแต่ละส่วนงานจะจัดสรรกำลังคน กระจายไปตามลักษณะงาน โดยยึดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานของแต่ละส่วนงาน ตำแหน่ง ผู้สนับสนุนวิชาการแต่ละตำแหน่ง จะต้องมีคำบรรยายลักษณะงานที่สามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์การ ประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดลักษณะของแต่ละตำแหน่งงานจะต้องยึด เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และการดำเนินงานของส่วนงานเป็นหลัก ทั้งนี้ แต่ละส่วนงานสามารถ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานต่างๆ และคำบรรยายลักษณะงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ ตามความเหมาะสม

#### 5.4 ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการบริหารภายในของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทร- วิโรฒ พ.ศ. 2517

กรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดโครงสร้างลักษณะงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและระดับเงินเดือนไว้ดังนี้ (บัญชา นิ้มประเสริฐ. 2542; อ้างอิงจาก วิทยาลัย อัครคศิษยา. 2531: ภาคผนวก ค)

กลุ่มงานบริการทางวิชาการ (สาย ข) มี 7 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มบริการด้านห้องสมุด เช่น บรรณารักษ์ นักสารสนเทศ
2. กลุ่มบริการด้านโสตทัศนศึกษา เช่น นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
3. กลุ่มบริการด้านการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล
4. กลุ่มบริการด้านห้องปฏิบัติการ สนามทดลอง เช่น นักวิทยาศาสตร์

5. กลุ่มบริการด้านการศึกษา เช่น นักแนะแนว นักวิชาการการศึกษา ครู
6. กลุ่มบริการด้านวิจัย เช่น นักวิจัย
7. กลุ่มงานวิเคราะห์ ซึ่งต้องใช้วิชาการอย่างลึกซึ้ง เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

การแบ่งสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย เป็นไปตาม ก.ม. กำหนดไว้ 4 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานบริการการศึกษา และงานนโยบายและแผน ซึ่งทั้ง 4 งาน ได้แยกปริมาณเป็นแต่ละหน่วย ดังนี้

1. งานบริหารและธุรการ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารเอกสาร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแลอาคารสถานที่และยานพาหนะ และงานผลิตเอกสาร แบ่งงานออกเป็น 4 หน่วย คือ

1.1 หน่วยสารบรรณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับส่งหนังสือ ร่างโต้ตอบหนังสือราชการภายใน-ภายนอก แยกประเภทหนังสือ เก็บรวบรวม ค้นหา เวียนหนังสือ แจกคำสั่ง ปิดประกาศ ทำลายหนังสือ จัดการประชุม และงานเกี่ยวกับประชาสัมพันธ์ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดรับ-ส่ง และโต้ตอบ หมวดจัดเก็บและค้นหา และหมวดประชุมและพิธีการ

1.2 หน่วยการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เช่น การรับสมัครการสอบคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ/เปลี่ยนตำแหน่งทางวิชาการ การลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรมและดูงาน การไปประชุมสัมมนา การลาทุกประเภท การตรวจสอบบัญชีลงนามการปฏิบัติราชการ และลูกจ้าง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดบรรจุและแต่งตั้ง หมวดทะเบียนประวัติ และหมวดวินัยและฝึกอบรม

1.3 หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลรักษาอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และบำรุงรักษาวัสดุครุภัณฑ์ รวมทั้งเครื่องสาธารณูปโภคอื่นๆ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดอาคารสถานที่ หมวดยานพาหนะ และหมวดซ่อมบำรุง

1.4 หน่วยผลิตเอกสาร มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิมพ์หนังสือราชการและเอกสารวิชาการ รายงานการประชุมและสัมมนา การถ่ายเอกสาร จัดทำสำเนาด้วยเครื่องอัดสำเนา การตรวจสอบ ดูแลอุปกรณ์การพิมพ์ เครื่องใช้ในการผลิตเอกสารในสำนักงาน แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดผลิตและบริการ และหมวดอุปกรณ์การผลิต

2. งานคลังและพัสดุ มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินด้านเบิก/จ่ายเงินทุกประเภทตามงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ควบคุมรักษาเงินสด/เช็คของบุคลากร ควบคุมและวาง

แผนการเบิก/จ่ายเงินสำรองจ่ายจำนวนหนึ่งล้านห้าแสนบาท ซึ่งมหาวิทยาลัยให้นำมาบริหารเพื่อให้เกิดสภาพคล่อง การจัดซื้อจัดหาพัสดุและการจัดจ้าง ควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการใช้ปฏิบัติราชการและจัดทำบัญชีแยกประเภทพัสดุดังกล่าว เพื่อการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีแบ่งเป็น 2 หน่วย คือ

2.1 หน่วยการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับการเบิก/จ่ายเงินทุกประเภทในระดับอุดมศึกษาทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้โดยอยู่ในวงเงินซึ่งได้รับงบประมาณแล้วตรวจสอบดูแลบัญชีใช้จ่ายตามงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ ตรวจสอบควบคุมเงินสำรองจ่าย แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดตรวจสอบและหมวดเบิกจ่ายและควบคุมดูแล

2.2 หน่วยพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุ การควบคุมดูแล เก็บรักษาวัสดุ/ครุภัณฑ์ที่ค้างจ่าย ตรวจสอบควบคุมบัญชีพัสดุ/ครุภัณฑ์ เบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์ แบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดจัดซื้อจัดจ้าง หมวดบัญชีพัสดุ และหมวดคลังพัสดุ

3. งานบริการการศึกษา มีหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บริการแก่นักศึกษา คณาจารย์ ข้าราชการและลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และแนวทางการศึกษา และแนวทางประกอบอาชีพและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แบ่งเป็น 3 หน่วย ดังนี้

3.1 หน่วยทะเบียนและประเมินผลการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัตินักศึกษา ตรวจสอบแก้ไขหลักฐานทางทะเบียน บันทึกประวัติและผลการสอบของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ตรวจสอบรับรองผลการศึกษา ประกาศผลการสอบ เก็บรักษาบัญชีรายงานผลการสอบและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางทะเบียน แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดทะเบียนและหมวดประเมินผล

3.2 หน่วยกิจการนักศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำปรึกษาด้านหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และแนวทางประกอบอาชีพ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทุนการศึกษา การจ่ายโทรเลข ทุนานัติ พาสุนัขไปรษณีย์ภัณฑ์ของนักศึกษา ไปรับรองความประพฤติ การส่งนักศึกษาฝึกงาน/ทัศนศึกษา งานศิษย์เก่า ประสานงานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาแบ่งเป็น 3 หมวด คือ หมวดบริการให้คำปรึกษา หมวดแนะแนวการศึกษาและอาชีพ และหมวดส่งเสริมการศึกษา

3.3 หน่วยส่งเสริมพัฒนาทางวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการงานห้องสมุดและงานด้านวิชาการ ประสานงานกับคณะกรรมการศูนย์ศิลปวัฒนธรรมและศูนย์วิจัย ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดพิมพ์ตำรา เอกสารการสอน เอกสารประกอบการสอนและคู่มือการสอน

ตลอดทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องการสอน การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการที่เกี่ยวกับงานบัณฑิตศึกษา แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดห้องสมุด และหมวดประสานงานการบริการและศูนย์ทางวิชาการ

3.4 หน่วยโสตทัศนศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล บำรุงรักษา และให้บริการอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน และให้บริการเกี่ยวกับการใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษาแก่คณาจารย์ นักศึกษาและบุคลากร แบ่งเป็น 2 หมวด คือ หมวดอุปกรณ์และบำรุงรักษา หมวดผลิตสื่อและบริการอุปกรณ์ทางการเรียนการสอน

4. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดแผน/โครงการประจำปี ทั้งในส่วนที่เป็นแผนงาน/โครงการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่างๆ จัดทำงบประมาณและงบประมาณการใช้จ่าย จัดเก็บรวบรวมและจำแนกประเภทของข้อมูลตามลักษณะต่างๆ ติดต่อบุคคล สถาบันหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัย และประสานความร่วมมือกับฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ฝ่ายวิจัยและฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 หน่วย คือ

4.1 หน่วยวิเคราะห์แผนและงบประมาณ รับผิดชอบในการจัดแผน/โครงการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา จัดทำงบประมาณ ติดตามการประเมินผลการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ ตลอดจนจัดทำแผน/โครงการ เพื่อพัฒนาระบบงานอาคารสถานที่และระบบสาธารณูปโภค

4.2 หน่วยวิจัยสถาบันและสารสนเทศ รับผิดชอบจัดเก็บ รวบรวมและจำแนกประเภทของข้อมูลตามลักษณะงานต่างๆ สำหรับใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อการคาดการณ์/พยากรณ์ ประสานช่วยข้อมูล และจัดทำรายงานประจำปี

4.3 หน่วยวิเทศสัมพันธ์ รับผิดชอบติดต่อกับบุคคล สถาบันหรือองค์กรทั้งในประเทศและนอกประเทศเพื่อเผยแพร่กิจการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานความร่วมมือกับฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัย และฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย เพื่อแสวงหาความร่วมมือทั้งในและนอกประเทศทางการเงิน ทุนการศึกษา การแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การวิจัยและดูงาน

จากการประมวลเอกสาร บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่และภารกิจหลักในการสนับสนุนการศึกษา ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีภารกิจหลัก 2 ส่วน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนวิชาการและการปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงาน ดังนั้น ภารกิจหลักทั้ง 2 ส่วนนี้ ประกอบไปด้วยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ

พนักงาน และลูกจ้างประจำ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามลักษณะงาน ตามโครงสร้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล บุญรอด (2548) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากรในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร จำแนกตามตัวแปรด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านระยะเวลาการรับราชการ และด้านระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักแผนและการต่างประเทศ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการ กรมศุลกากร มีระดับความคิดเห็นที่ค่อนข้างสูงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการรับราชการ และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วรรณา ตั้งถาวรสิริกุล (2549) การศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุชุมวิทคราวน์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท สุชุมวิทคราวน์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี 4 เดือน พนักงานบริษัท สุชุมวิทคราวน์ จำกัด มีทัศนคติต่อองค์ประกอบทางการจัดการโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 33 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 33 ปีขึ้นไป ในเรื่ององค์ประกอบทางการจัดการ ได้แก่ การประสานงาน และการควบคุม และปัจจัยเชิงจิตด้านความต้องการยอมรับนับถือสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางด้านร่างกายสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานได้ ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัฐพล ทนายกิจ (2552) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว และศึกษาตัวแปรพยากรณ์เพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน (X2) ด้านความกดดันเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา (X3) และด้านการควบคุม (X7) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถรวมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล ได้ร้อยละ 52.40

แสงดาว ฤงคำ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต และด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางเดียวกัน ทักษะของพนักงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโวเอเซีย จำกัด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ด้านคุณภาพของชิ้นงานที่ผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านจำนวนผลผลิตต่อวัน ด้านเวลาที่ใช้ในการผลิต ด้านของเสียของชิ้นงานที่ผลิต มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ มีทิศทางเดียวกัน

สุนิสา ดิเรกมงามงคล (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงาน

ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงาน 9-16 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 17 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 8 ปี และความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง และต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

สำหรับการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการทราบผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละกรอบการวิจัย ดังนี้

การศึกษารอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ใช้แนวคิดของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ซึ่งได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพไว้ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางขวัญกำลังใจ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดบุคลิกภาพ 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้านนั้นมีความสำคัญและเหมาะสมกับลักษณะงานโดยบุคลิกภาพจะเป็นแนวทางในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษารอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้แนวคิดของ วนิภา ว่องวัจนะ (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 10; อ้างอิงจาก วนิภา ว่องวัจนะ. 2535: 21-29) ซึ่งได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ สภาพการทำงานด้านกายภาพ สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคม และสภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ แต่การวิจัยครั้งนี้สนใจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งครอบคลุมลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน

การศึกษารอบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลในการทำงานบนสมมติฐานที่ว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลไม่ได้มีเพียงตัวแปรเดียว สรุปลจากแนวความคิดด้านประสิทธิผลที่ได้ศึกษามาทั้งหมด ผู้วิจัยมองเห็นว่า

ความมีประสิทธิภาพขององค์กรแต่ละองค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ แตกต่างกันไปตามประเภทและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรนั้นๆ ปัจจัยที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยร่วมที่ทุกๆ องค์กรมักจะให้ความสำคัญและมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ได้ศึกษาวิจัย ทางด้านการค้นหาความสัมพันธ์ และเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าปัจจัยต่างๆ อาทิ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ปัจจัยข้างต้น ซึ่งก็ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจ และความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงต้องมีการตรวจสอบสภาพคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 ซึ่งไม่รวมตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการสอน) และบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 380 คน (กองการเจ้าหน้าที่. 2554: ออนไลน์)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะและหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรยามาเน (Yamane. 1967: 886) โดยกำหนดให้  $e = .05$  ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $e =$  ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$N =$  ขนาดของประชากร

$n =$  ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{380}{1 + 380(.05)^2} = 195$$

และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากรอีกจำนวน 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นวิธีการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) ตามจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลในแต่ละหน่วยงานสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times 200$$

ซึ่งจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะ สถาบัน สำนัก	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. คณะมนุษยศาสตร์	15	8
2. คณะวิทยาศาสตร์	28	15
3. คณะศิลปกรรมศาสตร์	18	9
4. คณะศึกษาศาสตร์	63	33
5. คณะสังคมศาสตร์	30	16
6. บัณฑิตวิทยาลัย	6	3
7. วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	7	4
8. วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	4	2
9. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	3	2
10. สำนักคอมพิวเตอร์	25	13
11. สำนักงานอธิการบดี	105	55
12. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	9	5
13. สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	13	7
14. สำนักหอสมุด	54	28
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>380</b>	<b>200</b>

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกตัวอย่างเพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานที่กำหนดไว้ในตาราง 1 โดยวิธีสะดวกเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบ 200 ราย

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่กำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Check List) ได้ใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีช่วงอายุตั้งแต่ 20 – 60 ปี และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 20}{4} = \text{ประมาณ } 10 \text{ ปี}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ดังนี้

1. 20 – 29 ปี
2. 30 – 39 ปี

3. 40 – 49 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด

2. สมรส / อยู่ด้วยกัน

3. หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีช่วงรายได้ตั้งแต่ 7,310 – 18,870 บาท และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{18,870 - 7,310}{4} = 2,890 \text{ บาท}$$

สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนได้ดังนี้

1. 7,310 – 10,199 บาท

2. 10,200 – 13,089 บาท

3. 13,090 – 15,979 บาท

4. 15,980 บาทขึ้นไป

ข้อ 6 อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอายุงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (นับอายุงานตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) พบว่า มีช่วงอายุงานตั้งแต่ 1 - 9 ปี และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{9 - 1}{4} = 2 \text{ ปี}$$

สามารถแสดงช่วงอายุงานได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
2. 3 - 4 ปี
3. 5 - 6 ปี
4. 7 ปีขึ้นไป

ข้อ 7 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. ระดับหัวหน้า / รองหัวหน้า
2. ระดับปฏิบัติการ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรมและบุคลิกภาพทางสังคม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับดี
2.61 – 3.40	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับไม่ดีย่างมาก

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนดังนี้

จริงที่สุด	=	5	คะแนน
จริง	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่จริง	=	2	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะการทำงานและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
5. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 35) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง เกณฑ์ในการประเมินค่า Cronbach's Alpha (ศิริพงษ์ พงุทธิพันธุ์. 2542: 140)

กรณีค่า Cronbach's Alpha น้อยกว่า 0.6 ไม่ดี (ไม่มีความน่าเชื่อถือ)

กรณีค่า Cronbach's Alpha ใกล้เคียง 0.7 ค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับยอมรับได้

กรณีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี

ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach สรุปได้ดังนี้

### 1. แบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพทางกาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7618

ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8642

ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8030

ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7527

ด้านบุคลิกภาพทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8595

กล่าวได้ว่าแบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

### 2. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8524

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8256

กล่าวได้ว่าแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

### 3. แบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงาน

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9655

ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9667

ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6998

ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8471

กล่าวได้ว่าแบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย และประสานงานกับหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วยตนเอง

### 4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้
    - 4.1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และตำแหน่งงาน มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ
    - 4.1.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้
    - 4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
    - 4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ โดยใช้สถิติ One – way ANOVA ในการ

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
สนับสนุนวิชาการ

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้าน  
บุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้สถิติ  
Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้สถิติ  
Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายทั่วไป (กัลยา วานิชย์บัญชา.  
2546: 38) โดยมีสูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านต่างๆ (กัลยา วานิชย์บัญชา.  
2546: 38) โดยมีสูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้แปลความหมาย  
ข้อมูลด้านต่างๆ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 38) โดยมีสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha: } \alpha = \frac{\text{kcovariance/variance}}{1 + (k-1)\text{covariance/variance}}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ
		แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t - test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108) โดยมีสูตรดังนี้

3.1.1 กรณีความแปรปรวนของ 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$S_p$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

### 3.1.2 กรณีความแปรปรวนของ 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{(n_1 - 1)} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{(n_2 - 1)}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 135)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในขั้นแรก จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene test

## 3.2.1 กรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่ต่างกัน

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

$MS_b$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม  
(Mean Square Between Group)

$MS_w$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม  
(Mean Square Within Group)

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

$SS_b$  แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม  
(Between Group sum of Square)

$SS_w$  แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม  
(Within Group sum of Square)

k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(k-1) แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม

(n-k) แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ $i$ และ $j$
	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็น อิสระภายในกลุ่ม
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_w$ )
	$n_i$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม $i$
	$n_j$	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม $j$

### 3.2.2 กรณีความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300)

$$\text{Brown - Forsythe } (\beta) = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$$

$$\text{โดยที่ } MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ	$\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown - Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับ Brown - Forsythe
	$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $i$
	$N$	แทน	ขนาดประชากร
	$s_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ $i$

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's  $T_3$  (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116)

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ $t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน $t$ – distribution
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับ Brown – Forsythe
$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ $i$
$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ $j$
$n_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ $i$
$n_j$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ $j$

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 11-312)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ $r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด $X$ แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด $y$ แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง $X$ และ $y$
$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 437) คือ

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $x$  และ  $y$  ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $x$  และ  $y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

ดังนั้น จะใช้เกณฑ์ประเมินผลดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 437)

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	สูงมาก
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60	ปานกลาง
0.21 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 – 0.20	ต่ำมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ และได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	43.0
หญิง	114	57.0
รวม	200	100.0
2. อายุ		
20 – 29 ปี	66	33.0
30 – 39 ปี	100	50.0
40 – 49 ปี	22	11.0
50 ปีขึ้นไป	12	6.0
รวม	200	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	111	55.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน	80	40.0
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	9	4.5
รวม	200	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	15.0
ปริญญาตรี	149	74.5
สูงกว่าปริญญาตรี	21	10.5
รวม	200	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
7,310 – 10,199 บาท	12	6.0
10,200 – 13,089 บาท	111	55.5
13,090 – 15,979 บาท	50	25.0
15,980 บาทขึ้นไป	27	13.5
รวม	200	100.0
6. อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	27	13.5
3 – 4 ปี	105	52.5
5 – 6 ปี	54	27.0
7 ปีขึ้นไป	14	7.0
รวม	200	100.0
7. ตำแหน่งงาน		
ระดับหัวหน้างาน / รองหัวหน้า	12	6.0
ระดับปฏิบัติการ	188	94.0
รวม	200	100.0

## จากตาราง 2 สรุปผลจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 57 เพศชาย จำนวน 86 คน จำนวนร้อยละ 43

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่โสด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และหย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,200 – 13,089 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา 13,090 – 15,979 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25, 15,980 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ 7,310 – 10,199 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 – 4 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา มีอายุงาน 5 – 6 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27, อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และอายุงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 94 และเป็นหัวหน้างาน / รองหัวหน้า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีความแตกต่างทางด้านความถี่อยู่มาก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
20 – 29 ปี	66	33.0
30 – 39 ปี	100	50.0
40 ปีขึ้นไป	34	17.0
รวม	200	100.0
2. สถานภาพ		
โสด / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	120	60.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	80	40.0
รวม	200	100.0
3. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089 บาท	123	61.5
13,090 – 15,979 บาท	50	25.0
15,980 บาท ขึ้นไป	27	13.5
รวม	200	100.0
4. อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	27	13.5
3 – 4 ปี	105	52.5
5 ปี ขึ้นไป	68	34.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 3 สรุปผลจำแนกตามตัวแปรหลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่ได้ดังนี้

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่โสด / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา 13,090 – 15,979 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25, 15,980 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 – 4 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34 และอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>บุคลิกภาพทางกาย</b>			
1. ท่านมีความสุขในงานที่ท่านทำอยู่	4.25	.60	มากที่สุด
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	4.27	.63	มากที่สุด
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	4.02	.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>.53</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์</b>	4.02	.70	มาก
4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ			
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี	4.02	.66	มาก
6. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	3.98	.68	มาก
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.16	.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>
<b>บุคลิกภาพทางความสามารถ</b>	4.20	.63	มาก
8. ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน			
9. งานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน	4.11	.66	มาก
10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.06	.67	มาก
11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	3.97	.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>
<b>บุคลิกภาพทางจริยธรรม</b>	4.00	.71	มาก
12. ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี			
13. ท่านปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	3.83	.74	มาก
14. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ	3.86	.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>
<b>บุคลิกภาพทางสังคม</b>	4.04	.73	มาก
15. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน			
16. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	3.82	.74	มาก
17. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจแก่ท่านเสมอ	3.95	.70	มาก
18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อน ร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.93	.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>
<b>โดยรวมทุกด้าน</b>	<b>4.03</b>	<b>.45</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังนี้

#### บุคลิกภาพทางกาย

บุคลิกภาพทางกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อมีบุคลิกภาพทางกายอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านมีความสุขในงานที่ท่านทำอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

#### บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์

บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

#### บุคลิกภาพทางความสามารถ

บุคลิกภาพทางความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีบุคลิกภาพทางความสามารถอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, งานที่ท่านทำตามความรู้ความสามารถของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

#### บุคลิกภาพทางจริยธรรม

บุคลิกภาพทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีบุคลิกภาพทางจริยธรรมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

### บุคลิกภาพทางสังคม

บุคลิกภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีบุคลิกภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจแก่ท่านเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>สภาพแวดล้อมทางกายภาพ</b>	3.96	.70	ดี
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน			
2. สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก	3.94	.69	ดี
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.85	.67	ดี
4. สถานที่ทำงานของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.00	.66	ดี
5. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางมืออุปกรณ์ที่ใช้ใน การทำงานได้อย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน	4.00	.73	ดี
6. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย	3.88	.76	ดี
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.06	.77	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.53</b>	<b>ดี</b>
<b>สภาพแวดล้อมทางสังคม</b>	4.05	.68	ดี
8. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน			
9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเอื้ออาทรต่อกัน	4.05	.61	ดี
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.99	.67	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนงานได้เอง	3.95	.73	ดี
12. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.17	.86	ดี
13. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร	4.10	.87	ดี
14. หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรมีการพูดคุยกัน เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์	4.25	.80	ดี
<b>รวม</b>	<b>4.08</b>	<b>.55</b>	<b>ดี</b>
<b>โดยรวมทุกด้าน</b>	<b>4.02</b>	<b>.50</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังนี้

#### สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 สถานที่ทำงานของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

#### สภาพแวดล้อมทางสังคม

สภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพแวดล้อมทางสังคมอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรมีการพูดคุยกัน เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อ

การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน</b>			
1. ท่านทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ท่านจึง ประยุกต์ใช้ความรู้กับงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.30	.79	ดีมาก
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	4.24	.83	ดีมาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและต้องฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ	4.14	.86	ดี
4. ท่านทำงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	4.23	.74	ดีมาก
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ และระดับตำแหน่งของท่าน	4.20	.74	ดี
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>.70</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>			
6. ท่านสนุกในการทำงานและพึงพอใจในผลงานของท่าน	4.08	.75	ดี
7. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ของท่าน	4.17	.76	ดี
8. ท่านรู้สึกว่าระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านเป็น กระบวนการที่ไม่ล่าช้า	4.29	.79	ดีมาก
9. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย	4.23	.74	ดีมาก
10. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับในผล การปฏิบัติงานของท่านและมักจะชมเชยเสมอ	4.38	.75	ดีมาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>.68</b>	<b>ดีมาก</b>

ตาราง 6 (ต่อ)

ประสิทธิผลในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านขวัญและกำลังใจ</b>			ดีมาก
11. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุน ให้ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน	4.28	.76	
12. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตในภาวะการณปัจจุบันได้อย่างมีความสุข	4.09	.84	ดี
13. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่น้อยกว่างานอื่น	3.85	.71	ดี
14. ท่านคิดว่าการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนชั้น เงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน จะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจ ของผู้บังคับบัญชา	3.91	.74	ดี
15. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จ ของหน่วยงาน และรู้สึกดีใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งใน ความสำเร็จนั้น	3.85	.63	ดี
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>.49</b>	<b>ดี</b>
<b>ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน</b>			ดี
16. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถปรึกษาหารือ ขอแนวทาง แก้ไขจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี			
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.12	.64	ดี
18. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม และยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม	3.87	.72	ดี
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรึกษาหาทางออกเกี่ยวกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.99	.66	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ประสิทธิผลในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
20. ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายาม เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	4.00	.75	ดี
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>.52</b>	<b>ดี</b>
<b>โดยรวมทุกด้าน</b>	<b>4.11</b>	<b>.44</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
สนับสนุนวิชาการ พบว่า มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11  
เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังนี้

#### ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

ลักษณะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีลักษณะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านทำงานใน  
ตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ท่านจึงประยุกต์ใช้ความรู้กับงานของท่านได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.30 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24  
ท่านทำงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่มีลักษณะการ  
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่และระดับ  
ตำแหน่งของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ  
และต้องฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

#### ด้านความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ หัวหน้า เพื่อน  
ร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่านและมักจะชมเชยเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.38 ท่านรู้สึกว่ระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านเป็นกระบวนการที่ไม่ล่าช้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.29 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่มี  
ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดี ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน

ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17, ท่านสนุกในการทำงานและพึงพอใจในผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

#### ด้านขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และข้อที่มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดี ได้แก่ รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะการณปัจจุบันได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านคิดว่าการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน จะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ท่านคิดว่างานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่างานอื่น และท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน และรู้สึกดีใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

#### ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

ความสามัคคีในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี เรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถปรึกษาหารือ ขอแนวทางแก้ไขจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรึกษาหาทางออกเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานในด้านเพศและสถานภาพ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ Independent Sample t – test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบสมมติฐานในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ One – Way ANOVA (One – Way Analysis of Variance) โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : เพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t – test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน  
วิชาการ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการทำงาน	Levene's test for Equal of Variances	
	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	1.388	.240
ด้านความพึงพอใจในงาน	1.402	.238
ด้านขวัญและกำลังใจ	.967	.327
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	1.044	.308
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>.351</b>	<b>.554</b>

จากตาราง 7 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และโดยรวม มีค่าSig. เท่ากับ .240, .238, .327, .308 และ .554 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของเพศทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test กรณี Equal Variances Assumed ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
 สนับสนุนวิชาการ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการทำงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ชาย	4.33	.54	1.911	198	.057
	หญิง	4.14	.79			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ชาย	4.31	.53	1.434	198	.153
	หญิง	4.17	.77			
ด้านขวัญและกำลังใจ	ชาย	4.03	.45	.715	198	.476
	หญิง	3.98	.51			
ด้านความสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน	ชาย	4.05	.54	1.220	198	.224
	หญิง	3.96	.50			
ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	ชาย	4.18	.36	1.894	198	.060
	หญิง	4.06	.48			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ  
 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent  
 Sample t – test ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ  
 ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย  
 สายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานไม่  
 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .153 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ  
 สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
 สนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานไม่แตกต่าง  
 กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .476 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ  
 สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย

ส่นับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .224 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F - test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มอายุ แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown - Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มอายุ ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	.974	2	197	.380
ด้านความพึงพอใจในงาน	.559	2	197	.573
ด้านขวัญและกำลังใจ	2.204	2	197	.113
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.043*	2	197	.019
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>1.366</b>	<b>2</b>	<b>197</b>	<b>.258</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และโดยรวม มีค่าSig. เท่ากับ .380, .573, .113 และ .258 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F - test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่าSig. เท่ากับ .019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Brown - Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's  $T_3$  เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.025	2	.013	.026	.975
	ภายในกลุ่ม	96.932	197	.492		
	รวม	96.958	199			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.093	.198	.820
	ภายในกลุ่ม	92.067	197	.467		
	รวม	92.252	199			
ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.630	2	.315	1.338	.265
	ภายในกลุ่ม	46.343	197	.235		
	รวม	46.972	199			
ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.101	2	.050	.263	.769
	ภายในกลุ่ม	37.688	197	.191		
	รวม	37.789	199			
Brown – Forsythe		Statistic		df1	df2	Sig.
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน		1.109		2	174.677	.332

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test และสถิติ Brown – Forsythe ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .975 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .852 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .422 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .078 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .914 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### สถานการณ์ภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานการณ์ภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t – test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลในการทำงาน	Levene's test for Equal of Variances	
	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	2.848	.093
ด้านความพึงพอใจในงาน	2.119	.147
ด้านขวัญและกำลังใจ	.008	.929
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	.849	.358
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>1.041</b>	<b>.309</b>

จากตาราง 11 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .093, .147, .929, .358 และ .309 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของสถานภาพทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t - test กรณี Equal Variances Assumed ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลใน การทำงาน	สถานภาพ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านลักษณะการ ปฏิบัติงาน	โสด/หย่าร้าง	4.163	.796	1.453	198	.148
	สมรส	4.309	.509			
ด้านความพึงพอใจในงาน	โสด/หย่าร้าง	4.168	.770	1.608	198	.109
	สมรส	4.324	.509			
ด้านขวัญและกำลังใจ	โสด/หย่าร้าง	3.985	.480	.463	198	.644
	สมรส	4.017	.497			
ด้านความสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน	โสด/หย่าร้าง	3.980	.501	.509	198	.612
	สมรส	4.018	.549			
ประสิทธิผลในการ ทำงานโดยรวม	โสด/หย่าร้าง	4.074	.483	1.492	198	.137
	สมรส	4.167	.349			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของ  
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติทดสอบแบบ  
Independent Sample t – test ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .148 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ  
ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย  
สายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ไม่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .109 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
วิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .644 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย

วิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .612 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .137 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F - test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มระดับการศึกษา แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown - Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มระดับการศึกษา ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	.189	2	197	.828
ด้านความพึงพอใจในงาน	.567	2	197	.568
ด้านขวัญและกำลังใจ	2.202	2	197	.113
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	2.984	2	197	.053
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>1.172</b>	<b>2</b>	<b>197</b>	<b>.312</b>

จากตาราง 13 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานและโดยรวม มีค่าSig. เท่ากับ .828, .568, .113, .053 และ .312 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F - test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.907	2	.454	.930	.396
	ภายในกลุ่ม	96.050	197	.488		
	รวม	96.958	199			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.533	2	.766	1.664	.192
	ภายในกลุ่ม	90.719	197	.461		
	รวม	92.252	199			
ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.491	2	.246	1.041	.355
	ภายในกลุ่ม	46.481	197	.236		
	รวม	46.972	199			
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.081	2	.540	2.022	.135
	ภายในกลุ่ม	52.641	197	.267		
	รวม	53.722	199			
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.289	2	.145	.759	.469
	ภายในกลุ่ม	37.500	197	.190		
	รวม	37.789	199			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F - test ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .396 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .192 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .355 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .135 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .469 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้สถิติ F - test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มรายได้ต่อเดือน แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2

กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มรายได้ต่อเดือน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	2.125	2	197	.122
ด้านความพึงพอใจในงาน	2.128	2	197	.122
ด้านขวัญและกำลังใจ	2.031	2	197	.134
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	.712	2	197	.492
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>2.390</b>	<b>2</b>	<b>197</b>	<b>.094</b>

จากตาราง 15 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานและโดยรวม มีค่าSig. เท่ากับ .122, .122, .134, .492 และ .094 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F - test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.617	2	.308	.630	.533
	ภายในกลุ่ม	96.341	197	.489		
	รวม	96.958	199			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.230	2	.115	.246	.782
	ภายในกลุ่ม	92.022	197	.467		
	รวม	92.252	199			
ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.429	2	.215	.909	.405
	ภายในกลุ่ม	46.543	197	.236		
	รวม	46.972	199			
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.989	2	1.494	5.803**	.004
	ภายในกลุ่ม	50.733	197	.258		
	รวม	53.722	199			
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.615	2	.307	1.629	.199
	ภายในกลุ่ม	37.174	197	.189		
	รวม	37.789	199			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F - test ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .533 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย

สายวิชาการที่มีรายได้อันแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .782 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้อันแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .405 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้อันแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .199 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้อันแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้อันแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089 บาท ( $\bar{X} = 3.948$ )	13,090 – 15,979บาท ( $\bar{X} = 4.197$ )	15,980 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.837$ )
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089บาท ( $\bar{X} = 3.948$ )	-	-.249** (.004)	-.111 (.305)
13,090 – 15,979บาท ( $\bar{X} = 4.197$ )		-	.360** (.003)
15,980 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.837$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. จากผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089 บาท กับ 13,090 – 15,979 บาท เท่ากับ .004 และคู่รายได้ 13,090 – 15,979 บาท กับ 15,980 บาทขึ้นไป เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 13,090 – 15,979 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.249 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 13,090 – 15,979 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือน 15,980 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.111 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อายุงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มอายุงานมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จะใช้สถิติ F-test ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มอายุงาน แต่หากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มอายุงานมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มอายุงาน ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df <sub>1</sub>	df <sub>2</sub>	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	1.310	2	197	.272
ด้านความพึงพอใจในงาน	1.374	2	197	.255
ด้านขวัญและกำลังใจ	1.286	2	197	.279
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	.177	2	197	.838
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>1.242</b>	<b>2</b>	<b>197</b>	<b>.291</b>

จากตาราง 18 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานและโดยรวม มีค่าSig. เท่ากับ .272, .255, .279, .838 และ .291 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุงาน โดยใช้สถิติ F - test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.326	2	.163	.332	.718
	ภายในกลุ่ม	96.631	197	.491		
	รวม	96.958	199			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.177	2	.088	.189	.828
	ภายในกลุ่ม	92.075	197	.467		
	รวม	92.252	199			
ด้านขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	.303	2	.152	.640	.528
	ภายในกลุ่ม	46.669	197	.237		
	รวม	46.972	199			
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.839	2	.420	1.563	.212
	ภายในกลุ่ม	52.883	197	.268		
	รวม	53.722	199			

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.053	.948
	ภายในกลุ่ม	37.768	197	.192		
	รวม	37.789	199			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติ F - test ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .718 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .828 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .528 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .212 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .948 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย

สายวิชาการที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t – test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะใช้ค่า Equal Variances not Assumed สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน  
วิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลในการทำงาน	Levene's test for Equal of Variances	
	F	Sig.
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	.021	.884
ด้านความพึงพอใจในงาน	.756	.386
ด้านขวัญและกำลังใจ	2.640	.106
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	.151	.698
<b>ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม</b>	<b>2.821</b>	<b>.095</b>

จากตาราง 20 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และโดยรวม มีค่าSig. เท่ากับ .884, .386, .106, .698 และ .095 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของตำแหน่งงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลในการ ทำงาน	ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ด้านลักษณะการ ปฏิบัติงาน	หัวหน้า	3.86	.68	1.849	198	.066
	ปฏิบัติการ	4.24	.69			
ด้านความพึงพอใจในงาน	หัวหน้า	3.96	.49	1.446	198	.150
	ปฏิบัติการ	4.25	.69			
ด้านขวัญและกำลังใจ	หัวหน้า	4.01	.26	.088	198	.930
	ปฏิบัติการ	4.00	.50			
ด้านความสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน	หัวหน้า	4.05	.50	.408	198	.684
	ปฏิบัติการ	3.99	.52			
<b>ประสิทธิผลในการ ทำงานโดยรวม</b>	หัวหน้า	3.97	.21	1.154	198	.250
	ปฏิบัติการ	4.12	.45			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Independent Sample t – test ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .150 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .930 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย

ส่นับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .684 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .250 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม และบุคลิกภาพทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการ

$H_1$  : คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายส่นับสนุนวิชาการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 22 - 26

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางกาย	.389**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	.526**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางความสามารถ	.404**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางจริยธรรม	.438**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางสังคม	.428**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.533**</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลางทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพทางกาย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .389 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางกายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .526 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .404 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางความสามารถดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .438 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางจริยธรรมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. ด้านบุคลิกภาพทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .428 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .533 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางกาย	.368**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	.446**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางความสามารถ	.326**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางจริยธรรม	.321**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางสังคม	.356**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.422**</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลางทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพทางกาย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .368 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางกายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .446 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .326 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานมีบุคลิกภาพทางความสามารถดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .321 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางจริยธรรมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ด้านบุคลิกภาพทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .356 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

6. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .422 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางกาย	.003	.968	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	.103	.146	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางความสามารถ	-.013	.854	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางจริยธรรม	-.018	.797	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางสังคม	.003	.962	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>โดยรวม</b>	<b>.018</b>	<b>.802</b>	<b>ไม่มีความสัมพันธ์</b>

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .968, .146, .854, .797, .962 และ .802 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางกาย	-.108	.128	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	.002	.981	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางความสามารถ	-.067	.346	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางจริยธรรม	-.051	.471	ไม่มีความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางสังคม	-.027	.700	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>โดยรวม</b>	<b>-.061</b>	<b>.388</b>	<b>ไม่มีความสัมพันธ์</b>

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .128, .981, .346, .471, .700 และ .388 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
บุคลิกภาพทางกาย	.268**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	.414**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางความสามารถ	.266**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางจริยธรรม	.280**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
บุคลิกภาพทางสังคม	.303**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.373**</b>	<b>.000</b>	<b>ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพทางกาย มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .268 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางกายดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .414 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทาง

ความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .266 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางความสามารถดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางจริยธรรมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ด้านบุคลิกภาพทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า บุคลิกภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .303 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

6. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .373 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

$H_1$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 27 - 31

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.526**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมทางสังคม	.799**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.719**</b>	<b>.000</b>	<b>ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .526 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมทางกายภาพดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .799 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับดี

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .719 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับดี

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.489**	.000	ปานกลางทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมทางสังคม	.779**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.689**</b>	<b>.000</b>	<b>ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .489 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมทางกายภาพดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .779 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ

ค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .689 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.074	.297	ไม่มีความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางสังคม	.283**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.195**</b>	<b>.006</b>	<b>ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .283 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .195 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	-.076	.284	ไม่มีความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางสังคม	-.052	.461	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>โดยรวม</b>	<b>-.069</b>	<b>.331</b>	<b>ไม่มีความสัมพันธ์</b>

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .284, .461, และ .331 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.400**	.000	ค่อนข้างต่ำทิศทางเดียวกัน
สภาพแวดล้อมทางสังคม	.688**	.000	ค่อนข้างสูงทิศทางเดียวกัน
<b>โดยรวม</b>	<b>.591**</b>	<b>.000</b>	<b>ปานกลางทิศทางเดียวกัน</b>

จากตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation coefficient) สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .400 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .688 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีสภาพแวดล้อมทางสังคมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .591 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับ

ปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานข้อที่ 1</b> พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	F – test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	F – test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน แตกต่างกัน		
- ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความพึงพอใจในงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านขวัญและกำลังใจ	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานข้อที่ 2</b> คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ		
2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงาน		
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน		
- บุคลิกภาพทางกาย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจริยธรรม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงาน		
ด้านความพึงพอใจในงาน		
- บุคลิกภาพทางกาย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจริยธรรม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงาน		
ด้านขวัญและกำลังใจ		
- บุคลิกภาพทางกาย	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางความสามารถ	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจริยธรรม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางสังคม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
2.4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน		
- บุคลิกภาพทางกาย	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางความสามารถ	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจริยธรรม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางสังคม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
2.5 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม		
- บุคลิกภาพทางกาย	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางความสามารถ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางจริยธรรม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- บุคลิกภาพทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานข้อที่ 3</b> สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ		
3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน		
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
ด้านความพึงพอใจในงาน		
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงาน		
ด้านขวัญและกำลังใจ		
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงาน		
ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน		
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมทางสังคม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยรวม		
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมทางสังคม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามลักษณะบุคคล
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 จำนวน 380 คน ซึ่งไม่รวมตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการสอน) และบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ (กองการเจ้าหน้าที่. 2555: ออนไลน์)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะ สถาบัน สำนัก ของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ในปี 2555 จำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรของยามาเน (Yamane. 1967: 886) โดยกำหนดให้  $e = .05$  ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \text{เมื่อ} \quad e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{380}{1 + 380(.05)^2} = 195 \end{aligned}$$

และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากรอีกจำนวน 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) หลังจากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่กำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Check List) ได้ใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอายุของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีช่วงอายุตั้งแต่ 20 – 60 ปี และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{60 - 20}{4} = \text{ประมาณ } 10 \text{ ปี}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ดังนี้

1. 20 – 29 ปี
2. 30 – 39 ปี
3. 40 – 49 ปี
4. 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า มีช่วงรายได้ตั้งแต่ 7,310 – 18,870 บาท และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{18,870 - 7,310}{4} = 2,890 \text{ บาท}$$

สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนได้ดังนี้

1. 7,310 – 10,199 บาท
2. 10,200 – 13,089 บาท
3. 13,090 – 15,979 บาท
4. 15,980 บาทขึ้นไป

ข้อ 6 อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับอายุงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (นับอายุงานตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) พบว่า มีช่วงอายุงานตั้งแต่ 1 – 9 ปี และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{9 - 1}{4} = 2 \text{ ปี}$$

สามารถแสดงช่วงอายุงานได้ดังนี้

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี
2. 3 – 4 ปี
3. 5 – 6 ปี
4. 7 ปีขึ้นไป

ข้อ 7 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1. ระดับหัวหน้า / รองหัวหน้า
2. ระดับปฏิบัติการ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรมและบุคลิกภาพทางสังคม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับดี
2.61 – 3.40	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนั้นในระดับไม่ดีย่างมาก

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามใช้มาตราวัดแบบ Likert scale โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งกำหนดระดับคะแนนดังนี้

จริงที่สุด	=	5	คะแนน
จริง	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน

ไม่จริง = 2 คะแนน

ไม่จริงที่สุด = 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	มีประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะการทำงานและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และรับข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 35) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง เกณฑ์ในการประเมินค่า Cronbach's Alpha (ศิริพงษ์ พงษ์พิณัฐ. 2542: 140)

กรณีค่า Cronbach's Alpha น้อยกว่า 0.6 ไม่ดี (ไม่มีความน่าเชื่อถือ)

กรณีค่า Cronbach's Alpha ใกล้เคียง 0.7 ค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับยอมรับได้

กรณีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี

ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach สรุปได้ดังนี้

#### 1. แบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพทางกาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7618

ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8642

ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8030

ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7527

ด้านบุคลิกภาพทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8595

กล่าวได้ว่าแบบสอบถามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

#### 2. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8524

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8256

กล่าวได้ว่าแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

#### 3. แบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงาน

ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9655

ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9667

ด้านขวัญและกำลังใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6998

ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8471

กล่าวได้ว่าแบบสอบถามประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences)
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
  - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้
    - 4.1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน มาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอผลเป็นคำร้อยละ
    - 4.1.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้
    - 4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
    - 4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้สถิติ One – way ANOVA ในการ

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย  
สนับสนุนวิชาการ

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้าน  
บุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้สถิติ  
Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

4.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการ  
ทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้สถิติ  
Pearson Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมใน  
การทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการใน  
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

เมื่อวิเคราะห์คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ  
พบว่า มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณา  
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพทางกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.05 บุคลิกภาพทางความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 บุคลิกภาพทาง  
จริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และบุคลิกภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ  
พบว่า มีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณา  
สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ  
พบว่า มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณา  
ประสิทธิผลในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23  
ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความสามัคคีในการ  
ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ได้ข้อสรุปดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่าง กันมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 13,090–15,979 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 13,089 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่าง

ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.249 และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 13,090–15,979 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือน 15,980 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.111 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านบุคลิกภาพทางกาย ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพทางกายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .389 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .526 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .404 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .438 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .428 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .533 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านบุคลิกภาพทางกาย ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพทางกายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .368 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .446 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .326 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .321 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .356 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .422 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .968, .146, .854, .797, .962 และ .802 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ ของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .128, .981, .346, .471, .700 และ .388 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม บุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านบุคลิกภาพทางกาย ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถ ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพทางสังคม และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพทางกายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .268 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .414 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางความสามารถมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .266 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางจริยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .280 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านบุคลิกภาพทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .303 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .373 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานข้อที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .526 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .799 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .719 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .489 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .779 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .689 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านด้านขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .283 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .195 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านด้านขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .284, .461, และ .331 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .400 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .688 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .591 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันไปประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการแตกต่างกัน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งต่างๆ นั้น มิได้มีการจำกัดเพศ ดังนั้น ทุกคนที่เข้ามาทำงานย่อมได้รับสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานในลักษณะเดียวกัน อย่างเท่าเทียมกัน เช่น สวัสดิการ การเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้ ศึกษาดูงาน เป็นต้น จึงอาจส่งผลให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชาย หรือหญิงทำงานได้ในระดับเดียวกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความสามารถ และโอกาสในการทำงานไม่แตกต่างกัน มีความเสมอภาคมากขึ้น การเปิดกว้างทางการศึกษาทำให้ เพศหญิงมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย สอดคล้องกับ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ได้ ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่เป็นงานประจำ (routine) ตามลักษณะของตำแหน่งงาน ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นคนอายุเท่าใดมาทำงานนั้นย่อมต้อง ทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามลักษณะของงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า อายุ ที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง

สถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนต่างเข้ามาทำงานภายใต้ระเบียบพนักงานเดียวกัน ได้รับสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานในลักษณะเดียวกัน อย่างเท่าเทียมกัน ได้รับสวัสดิการที่จำเป็น เช่นเดียวกัน และมีลักษณะการทำงานของแต่ละตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้อยู่แล้วไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ ต้องทำงานให้บรรลุผลต่อสิ่งที่กำหนดไว้ และวรรณ ตังถาวรสิริกุล (2549) การศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสุขุมวิททราเวล จำกัด พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.5) จึงทำให้ในแต่ละส่วนงานไม่มีความแตกต่าง

มากนักในด้านระดับการศึกษา ลักษณะการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ แต่ละตำแหน่งมีลักษณะงาน หรือ Job description กำหนดไว้อยู่แล้วไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใด ก็ต้องทำงานให้บรรลุผลต่อสิ่งที่กำหนดไว้ และนฤมล บุญรอด (2548) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากร” พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีลักษณะที่เป็นงานประจำ (routine) ดังนั้นไม่ว่าจะเงินเดือนเท่าใดก็ต้องทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามลักษณะของงานนั้น

ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 13,090–15,979 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานดีที่สุด เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่บรรจุเข้าทำงานด้วยวุฒิปริญญาตรีซึ่งเงินเดือนที่ได้รับตรงตามระดับคุณวุฒิ เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เมื่อพนักงานมีความพอใจกับรายได้ที่ได้รับก็จะทำให้พนักงานมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 261–262) กล่าวไว้ว่าวัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทน คือ มุ่งที่จะพยายามสร้างระบบความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรสนใจในการทำงานดังนี้คือ การจ่ายตามลำดับขั้นตามข้อกำหนด และตามระเบียบ ยึดหลักความเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความสามารถและความรู้อย่างสมเหตุสมผล และไม่มากเกินไป จะกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงความสามารถในการจ่ายขององค์กร โดยที่บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน และรู้ดีว่าระบบการจ่ายเป็นระบบที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล เมื่อบุคลากรพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับก็จะส่งผลต่อความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

อายุงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่ส่วนใหญ่อายุงานที่ใกล้เคียงกัน เข้ามาทำงานภายใต้ระเบียบพนักงานเดียวกันและมีลักษณะการทำงานของแต่ละ

ละตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้อยู่แล้วไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ต้องทำงานให้บรรลุผลต่อสิ่งที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล บุญรอด (2548) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากร” พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากรที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 94.0) จึงทำให้ในแต่ละส่วนงานไม่มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่งงาน และทุกตำแหน่งมีลักษณะการทำงานของแต่ละตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้อยู่แล้วไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ต้องทำงานให้บรรลุผลต่อสิ่งที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล บุญรอด (2548) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากร” พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางด้านความสามารถ บุคลิกภาพทางจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพทางสังคม พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์(2550) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ซึ่งสามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และงานวิจัย ภัทธีรา กมลรัตนเวช (2549). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด และแสงดาว ถุงคำ (2553) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราวเว เอเซีย จำกัด พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานข้อที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของ มาลินี แซ่เตี๋ยน (2539: 21) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้วก็สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ให้ไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรธนา ตั้งถาวรสิริกุล (2549: 67) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านการจัดการองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา บุญผามาลา (2545: 18-23) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านการจัดการองค์การสามารถอธิบายถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้การจ้างองค์กรเป็นเครื่องมือและองค์ประกอบสำคัญของ การบริหารงานภายในองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของ Robbins ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเปรียบเหมือนผลลัพธ์ที่ได้ออกมา (Human Output) จะขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ซึ่งเปรียบเหมือนสิ่งที่เราป้อนเข้าไป (Human Input) โดยลักษณะเฉพาะตัวดังกล่าวคือ ลักษณะทางชีวสังคม หรือก็คือบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือและความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กรนั่นเอง

### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

1. ผู้บริหารควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้โดยอาจปรับปรุงเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนเพื่อให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีรายได้ต่อเดือน 13,090–15,979 บาท มีประสิทธิผลในการทำงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับระดับคุณวุฒิ เมื่อบุคลากรมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเพื่อให้พนักงานพัฒนาตนเองให้มีความมั่นใจในการทำงาน เพื่อทำให้ประสิทธิผลในการ

ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะบุคลิกภาพทางจริยธรรม คือ มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ มีความเพียรพยายามและเสียสละ ประพฤติตนเหมาะสมตามกฎระเบียบและศีลธรรม ซึ่งอาจให้พนักงานทุกคนเป็นผู้คัดเลือก และบุคลิกภาพทางด้านสังคม คือ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร พนักงานจะได้มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ภายในหน่วยงาน และเพื่อเพิ่มความสามัคคีภายในแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานมีสุขภาพที่แข็งแรงมีความพร้อมสำหรับการทำงานอย่างเต็มที่ จากผลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์ บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางจริยธรรม เมื่อบุคลากรมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเช่นกัน

3. หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ทำงานต้องมีความพร้อมด้านแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ห้องปฏิบัติงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต้องมีความพร้อม เพื่อสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิผลในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในด้านการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความสมานฉันท์ทั้งในระบบและนอกระบบการทำงาน เกิดความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างบุคลากรด้วยกันและบุคลากรกับผู้บริหาร จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เมื่อบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในองค์กรอื่น เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อมุ่งสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กรด้านระบบภายในองค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กรและด้านพนักงาน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2555). *จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย*, สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2555, จาก <http://qa.swu.ac.th>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2549). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงใจ ตีระประเสริฐสิน. (2541). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ*. บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 16(3): 51-57.
- ธงชัย สันติพงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- นฤมล บุญรอด. (2548). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรมศุลกากร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกีโกคาทร. (2529). *การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2541, 24 พฤศจิกายน). "Supreme 2000 กับการทำสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ". *วันสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (องครักษ์). 125-129.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). *เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์การ*. เอกสารอัดสำเนา.

- ยุทธนา ทาตายุ. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิต: กรณีศึกษา กองการผลิตบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รัฐพล นายกิจ. (2552). *วัฒนธรรมในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วรรณภา ปรีทอง. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริโภคอาหารชีวจิตร้านเอเดนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วรรณมา ตั้งถาวรสิริกุล. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัท สุขุมวิทคราวน์ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศิริพงศ์ พงุทธิพันธ์. (2542). *ระเบียบวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *พฤติกรรมผู้บริโภค ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.*
- (2541). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อีวีฟิล์มและไซเท็กซ์.*
- สมเกียรติ พ่วงรอด. (2544). *การบริหารงานบุคคล. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.*
- สวรัตน์ สวธนไพบูลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.*
- สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.*
- สุชาติา เหมพรหมราช. (2551). *ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพญาไท 2. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.*

- สุนันทา ศรีตากุล. (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงานและการกำกับแสดงออกของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนิสา ดิเรกมงามงคล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร คามีศักดิ์. (2552). *ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำ: เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2555, จาก <http://senate.swu.ac.th/files/government.pdf>.
- แสงดาว ฤงคำ. (2553). *คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และทักษะของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บราโว เอเซีย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. สวรินพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bennis, W. G. (1971). *Toward a truly scientific management: The concept of organization health*, in J. Ghorpade (ed). *Assessment of Organizational Effectiveness*. Palisades: Goodyear.
- Blackwell, Minicard; & Engel. (2001). *Consumer Behavior*. Fortworth: The Dryden Press.
- Campbell; & other. (1977). *Introduction to Education Administration*. 5th ed. Bustob: Allyn and Bacon.
- Dessler P. (1986). *Organization Theory Integrating Structure and Behavior*. 2th ed. Englewood. Cliff. NJ: Prentice-Hall. Benedtto.R.R
- Hartung, J.; & Cottrell, J. E. (2001). *Journal of Neurosurgical Anesthesiology*. New York: 300.

Hoy.; & Miskle. (1991). *Educational Administration:Theory,Research and Practice*.

New York: Auckland McGraw-Hill.

Mahoney, T. A. and Weitzel, W. (1969). *Managerial model of organizational effectiveness*.

Administrative Science Quaterly 14.

Mullins, L. J. (1985). *Management and organizational behavior*. London: Pitman

Publishing Limited.

Robbins. S. P.; & M. Coulter. (1999). *Management Organizational*.6thed. New Jersey:

Prentice-Hall.

Yamane, Taro. (1967). *Statistica: An Introduction Analysis*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Harper &

Row.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย

## รายนามผู้ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย

รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.กัลยกิตต์ กীরติอังกูร

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามการวิจัย

## แบบสอบถามการวิจัย

**เรื่อง** ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง

---

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเป็นข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา กรอกแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

#### 2. อายุ

- 20 – 29 ปี  30 – 39 ปี  
 40 – 49 ปี  50 ปี ขึ้นไป

#### 3. สถานภาพ

- โสด  
 สมรส / อยู่ด้วยกัน  
 หย่าร้าง / แยกกันอยู่

#### 4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

#### 5. รายได้ต่อเดือน

- 7,310 – 10,199 บาท  10,200 – 13,089 บาท  
 13,090 – 15,979 บาท  15,980 บาทขึ้นไป

#### 6. อายุงาน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี  3 – 4 ปี  
 5 – 6 ปี  7 ปีขึ้นไป

#### 7. ตำแหน่งงาน

- ระดับหัวหน้างาน / รองหัวหน้า  
 ระดับปฏิบัติการ ‘

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง
<b>บุคลิกภาพทางกาย</b>					
1. ท่านมีความสุขในงานที่ท่านทำอยู่					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
3. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ					
<b>บุคลิกภาพทางจิตใจและอารมณ์</b>					
4. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีจิตสำนึกในการบริการที่ดี					
6. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี					
7. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้					
<b>บุคลิกภาพทางความสามารถ</b>					
8. ลักษณะงานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน					
9. งานที่ท่านทำตามความรู้ความสามารถของท่าน					
10. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
11. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี					
<b>บุคลิกภาพทางจริยธรรม</b>					
12. ท่านประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี					
13. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน					
14. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ					
<b>บุคลิกภาพทางสังคม</b>					
15. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับท่าน					
16. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ					
17. เพื่อนร่วมงานให้ความจริงใจแก่ท่านเสมอ					
18. ท่านได้รับความช่วยเหลือและร่วมมือปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>สภาพแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
4. สถานที่ทำงานของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
<b>สภาพแวดล้อมทางสังคม</b>					
8. หน่วยงานของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน					
9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชื่ออาทรต่อกัน					
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
11. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนงานได้เอง					
12. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร					
14. หน่วยงานของท่านจัดให้บุคลากรมีการพูดคุยกันเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์					

**ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ**  
**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด  
 เพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิผลในการทำงาน	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
<b>ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน</b>					
1. ท่านทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ท่านจึงประยุกต์ใช้ความรู้กับงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
3. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และต้องฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ					
4. ท่านทำงานเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนดทุกครั้ง					
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่และระดับตำแหน่งของท่าน					
<b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>					
6. ท่านสนุกในการทำงานและพึงพอใจในผลงานของท่าน					
7. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน					
8. ท่านรู้สึกว่าระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านเป็นกระบวนการที่ไม่ล่าช้า					
9. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
10. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับในผล การปฏิบัติงานของท่านและมักจะชมเชยเสมอ					
<b>ด้านขวัญและกำลังใจ</b>					
11. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่าน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน					

ประสิทธิผลในการทำงาน	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
12. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตใน ภาวะการณ์ปัจจุบันได้อย่างมีความสุข					
13. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่มีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่น้อย กว่างานอื่น					
14. ท่านคิดว่าการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน จะขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของ หน่วยงาน และรู้สึกดีใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้น					
<b>ด้านความสามัคคีในการปฏิบัติงาน</b>					
16. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถปรึกษาหารือ ขอแนวทางแก้ไข จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
18. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม และ ยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม					
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรึกษาหาทางออกเกี่ยวกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
20. ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายาม เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					

\*\*\* ขอขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ \*\*\*



## ประวัติผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางอมราลักษณ์ ชัยภักดี
วันเดือนปีเกิด	29 กุมภาพันธ์ 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดสตูล
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46/544 ถนนนิมิตรใหม่ 40 แขวงสามวาตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ จาก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ. 2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกบัญชี จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ