

อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน
ที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

INFLUENCE OF PERCEIVED SELF-EFFICACY, JOB
CHARACTERISTICS AND QUALITY OF WORKING LIFE ON JOB
PERFORMANCE OF STAFF IN NEW UNIVERSITY ASSOCIATION

ศศิวรรณ อินทรวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน
ที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ศศิวรรณ อินทรวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน
ที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

Influence of Perceived Self-Efficacy, Job Characteristics and Quality of
Working Life on Job Performance of Staff in New University Association

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวศศิวรรณ อินทรวงค์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ดวงพร พุทธวงค์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2560


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)


..... กรรมการ
(อาจารย์กฤษดา เชียรวัฒนสุข, D.B.A.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ดวงพร พุทธวงค์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายกรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศศิวรรณ อินทรวงศ์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ดวงพร พุทรวงศ์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และ 3) เปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 67.9 และพบว่า 3) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถในตนเอง ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิต ผลการปฏิบัติงาน

Thesis Title	Influence of Perceived Self-Efficacy, Job Characteristics and Quality of Working Life on Job Performance of Staff in New University Association
Name - Surname	Miss Sasiwan Intarawong
Major Subject	General Management
Thesis Advisor	Miss Duangporn Puttawong, Ph.D.
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aimed to 1) find out the level of perceived self-efficacy, job characteristics, quality of working life and job performance of both academic and support staff working in the new university association 2) investigate the influence of perceived self-efficacy, job characteristics and quality of working life towards their job performance, and 3) compare the four mentioned aspects.

The samples of this study were 400 academic and support staff working in the new university association in Bangkok metropolitan region. A questionnaire was used to collect data. Descriptive statistics used for data analysis included Percentage, Mean, Standard Deviation, Multiple Regression Analysis with Enter method, and Independent Samples t-test.

The results revealed that 1) the level of perceived self-efficacy, job characteristics and quality of working life and job performance of both academic and support staff was at a high level in either overall and individual aspects. 2) Their perceived self-efficacy, job characteristics and quality of working life influenced their job performance with the predictive equation (Adjusted R Square) of 67.9 percent. 3) Both groups had different perceived self-efficacy, job characteristics, quality of working life and job performance.

Keywords: perceived self-efficacy, job characteristics, quality of working life, job performance

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของ ดร. ดวงพร พุททวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัย ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ชงชัย ศิววรรณ ประธานกรรมการสอบ และกรรมการสอบ อาจารย์ ดร. กฤษดา เชียรวัฒนสุข ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความชัดเจน ครบถ้วนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

ขอขอบพระคุณและมอบความดีทั้งหมดให้แก่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนการศึกษาปริญญาโท ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษา คุณสุทธิศรี ม่วงสวย หัวหน้าฝ่ายวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนา ที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำและคอยให้กำลังใจ คณะครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ที่ให้การสนับสนุน บริการและให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี และที่สำคัญขอขอบพระคุณบิดา มารดา สามิ ญาติ พี่น้อง เพื่อน ๆ พี่ น้อง ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากงานวิจัยในครั้งนี้ขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขอภัย มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ศศิวรรณ อินทรวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญรูป.....	(17)
บทที่ 1 บทนำ.....	18
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	18
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	21
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	22
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	22
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	24
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	25
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	26
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง.....	27
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ.....	39
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	46
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน.....	57
2.5 สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่.....	86
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	92
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	100
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	160
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	161
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	172
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	184
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	185
บรรณานุกรม.....	186
ภาคผนวก.....	194
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	195
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา.....	205
ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	211
ภาคผนวก ง ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	213
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	220
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม.....	224
ประวัติผู้เขียน.....	236

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน..... 81
ตารางที่ 2.2	เปรียบเทียบการวัดผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัย ราชภัฏ..... 84
ตารางที่ 3.1	การแบ่งช่วงชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน 94
ตารางที่ 4.1	จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... 103
ตารางที่ 4.2	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถ ในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก..... 105
ตารางที่ 4.3	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถ ในตนเองด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ..... 106
ตารางที่ 4.4	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถ ในตนเองโดยรวม..... 107
ตารางที่ 4.5	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงาน ที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ..... 108
ตารางที่ 4.6	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตน ปฏิบัติด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน..... 109
ตารางที่ 4.7	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตน ปฏิบัติ ด้านความสำคัญของงาน..... 110
ตารางที่ 4.8	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตน ปฏิบัติด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน..... 111
ตารางที่ 4.9	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตน ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน..... 112
ตารางที่ 4.10	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตน ปฏิบัติโดยรวม..... 113
ตารางที่ 4.11	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 113

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.12	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	114
ตารางที่ 4.13	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ.....	116
ตารางที่ 4.14	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	117
ตารางที่ 4.15	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์.....	117
ตารางที่ 4.16	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน.....	118
ตารางที่ 4.17	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	119
ตารางที่ 4.18	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	120
ตารางที่ 4.19	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม.....	121
ตารางที่ 4.20	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จของงาน.....	122
ตารางที่ 4.21	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้าน พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	123
ตารางที่ 4.22	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	124
ตารางที่ 4.23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	125
ตารางที่ 4.24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.25	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	126
ตารางที่ 4.26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการทำงาน.....	127
ตารางที่ 4.27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการทำงาน.....	127
ตารางที่ 4.28	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการทำงาน.....	128
ตารางที่ 4.29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	128
ตารางที่ 4.30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	129
ตารางที่ 4.31	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	129
ตารางที่ 4.32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	130
ตารางที่ 4.33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	131
ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติ.....	132
ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	132
ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	133
ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	133
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	134
ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	134
ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	135
ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	135
ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน.....	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.44	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	137
ตารางที่ 4.45	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	137
ตารางที่ 4.46	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน.....	138
ตารางที่ 4.47	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	139
ตารางที่ 4.48	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	139
ตารางที่ 4.49	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม.....	140
ตารางที่ 4.50	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ.....	141
ตารางที่ 4.51	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ.....	141

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.52	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จ ของงานของบุคลากรสายวิชาการ.....	142
ตารางที่ 4.53	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการ.....	143
ตารางที่ 4.54	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายวิชาการ.....	143
ตารางที่ 4.55	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ.....	144
ตารางที่ 4.56	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากร สายวิชาการ.....	145
ตารางที่ 4.57	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ.....	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.58	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ.....	146
ตารางที่ 4.59	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	146
ตารางที่ 4.60	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	147
ตารางที่ 4.61	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	148
ตารางที่ 4.62	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	149
ตารางที่ 4.63	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	149

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.64	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน.....	150
ตารางที่ 4.65	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน.....	151
ตารางที่ 4.66	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน.....	151
ตารางที่ 4.67	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากร สายสนับสนุน.....	152
ตารางที่ 4.68	สัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติ งานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่.....	153
ตารางที่ 4.69	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน อุดมศึกษากลุ่มใหม่.....	153
ตารางที่ 4.70	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความ สามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	154
ตารางที่ 4.71	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร.....	154
ตารางที่ 4.72	การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง.....	155

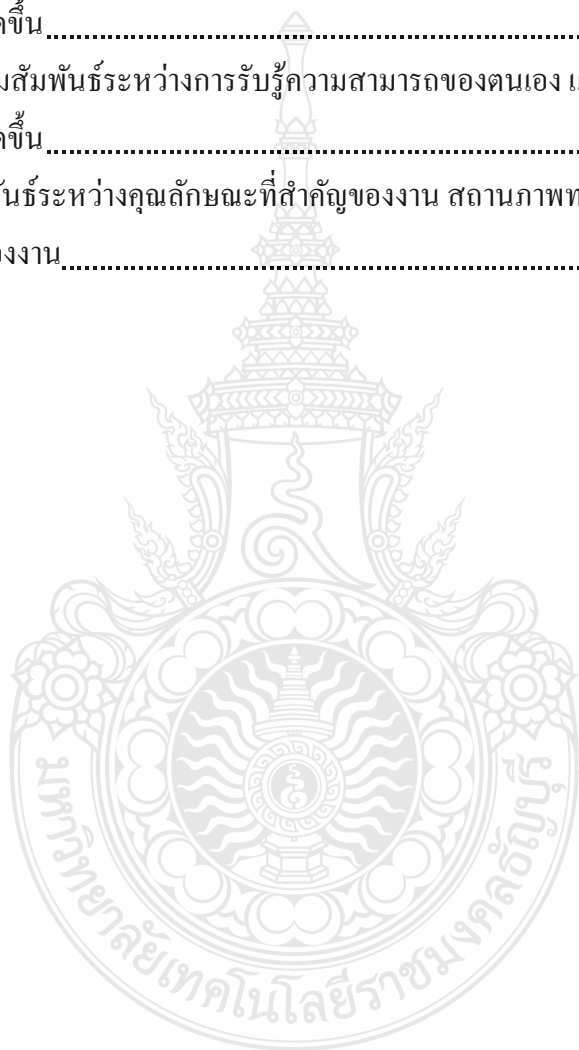
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.73	การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการรับรู้คุณลักษณะงาน ที่ตนปฏิบัติ.....	156
ตารางที่ 4.74	การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	157
ตารางที่ 4.75	การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการวัดผลการ ปฏิบัติงาน.....	158
ตารางที่ 4.76	สรุปความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถ ในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการ ปฏิบัติงาน	159



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	25
ภาพที่ 2.1 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวัง ผลที่จะเกิดขึ้น	30
ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวัง ผลที่จะเกิดขึ้น	31
ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่สำคัญของงาน สถานภาพทางจิตวิทยาและ ผลลัพธ์ของงาน	43



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติของสถาบันแต่ละแห่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ตามคำกราบบังคมทูลของรัฐสภาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จำนวน 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่กำหนดสาระที่สำคัญ คือ ให้สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น โดยมีพันธกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ผลิตรีsearch วิชาการและสายวิชาชีพ รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ในบางสถาบันมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะทางด้านอาชีวศึกษา จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง (ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553) ดังกล่าว จะเห็นว่ามุ่งให้สถาบันเหล่านี้เป็นกลไกที่สำคัญของประเทศไทยเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น โดยกว้างขวาง ครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ได้ประสบปัญหาด้านบุคลากร ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ และการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และการพัฒนาท้องถิ่น (ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553) และจากรายงานการวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ที่สำคัญอันดับหนึ่ง และมีผลกระทบต่อทุกเรื่องในหน่วยงาน คือเรื่องบุคลากร ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณขาดแคลนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทำให้ผู้ทำงานมีภาระงานสูง ทั้งด้านการสอนและการให้บริการ จำนวนนักศึกษาที่ต้องการเข้ามาศึกษาต่อมีจำนวนสูงมาก และจำนวนนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาต่อมีศักยภาพทางการศึกษาด้านต่ำกว่านักศึกษามหาวิทยาลัยกลุ่มเดิมหรือมหาวิทยาลัยเก่า จึงต้องเอาใจใส่มากเป็นพิเศษ ทำให้ในสัปดาห์หนึ่งต้องทำงานหนักมาก ซึ่งส่งผลต่อปัญหาเรื่องการอ่อนเพลีย การเตรียมตัว ปรับปรุงงาน พัฒนางาน ปัญหาเรื่องสุขภาพ ปัญหาไม่มีเวลาให้ครอบครัวทำให้กระทบความสัมพันธ์ภายในครอบครัว บุคลากรมีจิตใจหดหู่ กระทบกำลังใจ

ในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวพันกับการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากร และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของสายสนับสนุน คือเรื่องกรณีจ้างด้วยงบประมาณ ซึ่งกำหนดไว้ว่าต้องไม่เกินวุฒิปริญญาตรี แต่ลักษณะงานบางหน่วยงานต้องการผู้ที่มีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี เช่น สถาบันวิจัยหรือหน่วยงานการวิจัยทางนโยบายด้านแผน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น ในที่สุดก็ต้องใช้เงินรายได้จ้างผู้ที่มีความรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรีมาทำงานสายสนับสนุน ปัญหาในเชิงบริหาร การที่มีบุคลากรหลายกลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นอาจารย์ที่เป็นข้าราชการซึ่งมีน้อยลงเรื่อย ๆ บางกลุ่มเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาในการบริหารเพราะใช้ระเบียบกฎเกณฑ์แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน ยกที่จะบริหารให้เกิดเอกภาพทำให้เกิดความอ่อนแอในเชิงพลังของบุคลากร ข้าราชการมีจำนวนน้อยลงเรื่อย ๆ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้าราชการ รู้สึกว่าได้รับการเอาใจใส่น้อยลง ส่วนพนักงานบอกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมเพราะค่าตอบแทนที่กำหนดให้ 1.7 ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้ตามที่กำหนด รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้วย แรงจูงใจในการทำงาน จึงน้อยลงและจำนวนพนักงานไม่น้อยลาออกไปเพื่อสอบบรรจุเป็นข้าราชการโดยใช้วุฒิต่ำกว่าไปสอบ ซึ่งเกิดปัญหาต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ (ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ, 2553)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ซึ่งปัญหาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัญหาในเชิงคุณภาพ ที่ควรต้องได้กับการดูแลแก้ไขอย่างเหมาะสม ดังนั้นการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ให้ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ล้ำค่าและสำคัญที่สุดในองค์กร ที่จะผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่องค์กรตั้งไว้ และยังเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพนั้นการรับรู้ความสามารถในตนเองถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในการสร้างงานให้มีความหมาย การจูงใจและการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้โดยการเพิ่มการรับรู้ในความสามารถของตนเองของพนักงาน รวมถึงหากพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงและพนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (วัฒนมาศ ปั้นแดง, 2550)

ทั้งนี้ มีงานวิจัยที่ยืนยันว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (วัฒนมาศ ปั้นแดง, 2550; รสสุคนธ์ วีระเสถียร, 2553; Lai & Chen, 2012; ศุภธินี

สาครวาลี, 2554; ดร.ณิ คลีบัวแก้ว, 2554; กัญญาภัทร แจ่มแจ้ง, 2558; กรวรรณ ปัญญาพูล, 2559; Sythanonxay Xangsayasane, 2560)

นอกจากการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่แล้ว การรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (อุทัยวรรณ จันทรประภาพ, 2547; Pu Yuxiu, Wipada Kunaviktikul & Petsunee, 2011; Maru, Loice; Biwott, Geoffrey & Chenuos, Nehemiah, 2013; CHEN, 2014) ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติจะมีผลทำให้เขาทำงานได้ดี มีความพึงพอใจ ความรู้สึกเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นรางวัลที่มีคุณค่าต่อจิตใจ (Intrinsic Rewards) เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และจะเป็นแรงจูงใจตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังรู้สึกถึงคุณค่าอันอยู่ ความสำคัญของคุณค่ารางวัลนั้น จึงอยู่ที่ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ถ้าพนักงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองก็ย่อมไม่มีความจำเป็นที่จะออกแบบงานให้ยุ่งยากซับซ้อนเพื่อสนองความต้องการเบื้องต้น ลักษณะงานแบบเรียบง่าย ก็อาจเป็นการเพียงพอสำหรับบุคคลที่มีความต้องการในระดับต่ำ และระดับกลางได้ (สุพิน เกษาคุปต์, 2537, หน้า 90 อ้างถึงใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม, 2543, หน้า 242)

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือความสุขและความพึงพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะบ่งบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังและคุณลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน บางคนสนใจเรื่องงาน บางคนสนใจค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องค้นหาการรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์กรเพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร คุณภาพชีวิตที่ดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร องค์กรมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้ส่วนหนึ่งต้องเกิดจากบุคลากรทุกคน ทุกระดับ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีโดยรวมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายและทุกคนต่างมีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร และมีความสุขทั้งกายใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมีงานวิจัยที่ยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ, 2550; พนมมาถ สมิตานนท์, 2551; ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551; ปราณี กมลทิพยกุล, 2552; กิตติพันธ์ รอดเกื้อ, 2554; กฤตชน วงศ์รัตน์, 2554; อุดุมมา

ศักดิ์ไพศาล, 2556; อิทธิพล ประสงค์นิรันดร์, 2556; โขสิทธิ์ สะฟาติมาธิ์, รัตนาวิ ชอนตะวัน และ บุญพิชชา จิตต์ภักดี, 2557; กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี, 2557; ณัฐพร ฉายประเสริฐ, 2558; สิรินันท์ เกษมธาดา ศักดิ์, 2560)

ดังนั้น หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ความรู้ความสามารถแล้ว การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีส่วนช่วยให้ทรัพยากรบุคคลมีความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงาน สร้างความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จนถึงความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ตลอดจนเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ เพื่อเสนอแนะแนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมถึงการวางแผนทางการดำเนินงานด้านบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้น ที่สำคัญสามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นครูอาจารย์ในสังคมไทย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.3.2 การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.3.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.3.4 การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

1.3.5 บุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในประเทศไทย มีทั้งสิ้น 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ผู้วิจัยเลือกศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาเพียงในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 11 มหาวิทยาลัย ได้แก่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ที่ใช้ในการศึกษา

ช่วงเวลาที่ศึกษาและเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน กันยายน- ธันวาคม พ.ศ. 2559

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาวิจัยนี้ จำกัดขอบเขตการศึกษา ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรเชิง

กลุ่ม คือ

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกเป็น

1) การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self- Efficacy)

1.1) มิติระดับหรือปริมาณความยาก

1.2) มิติความเข้มหรือความมั่นใจ

2) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ (Job Characteristic)

2.1) ความหลากหลายของทักษะ

2.2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

2.3) ความสำคัญของงาน

2.4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2.5) ผลป้อนกลับของงาน

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

3.1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3.3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ

3.4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

3.5) ด้านสังคมสัมพันธ์

3.6) ด้านลักษณะการบริหารงาน

3.7) ด้านภาวะอิสระจากงาน

3.8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

1) ด้านความสำเร็จของงาน

2) ด้านพฤติกรรมกรรมการทำงาน

1.4.3.3 ตัวแปรเชิงกลุ่มได้แก่ ประเภทบุคลากร

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านภาระงานสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรืองานอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นภาระงาน

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการและสนับสนุนงานวิชาการในหน่วยงานต่างๆ หรืองานอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นภาระงาน

การรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้และเชื่อในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการ ปฏิบัติหน้าที่และแสดงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

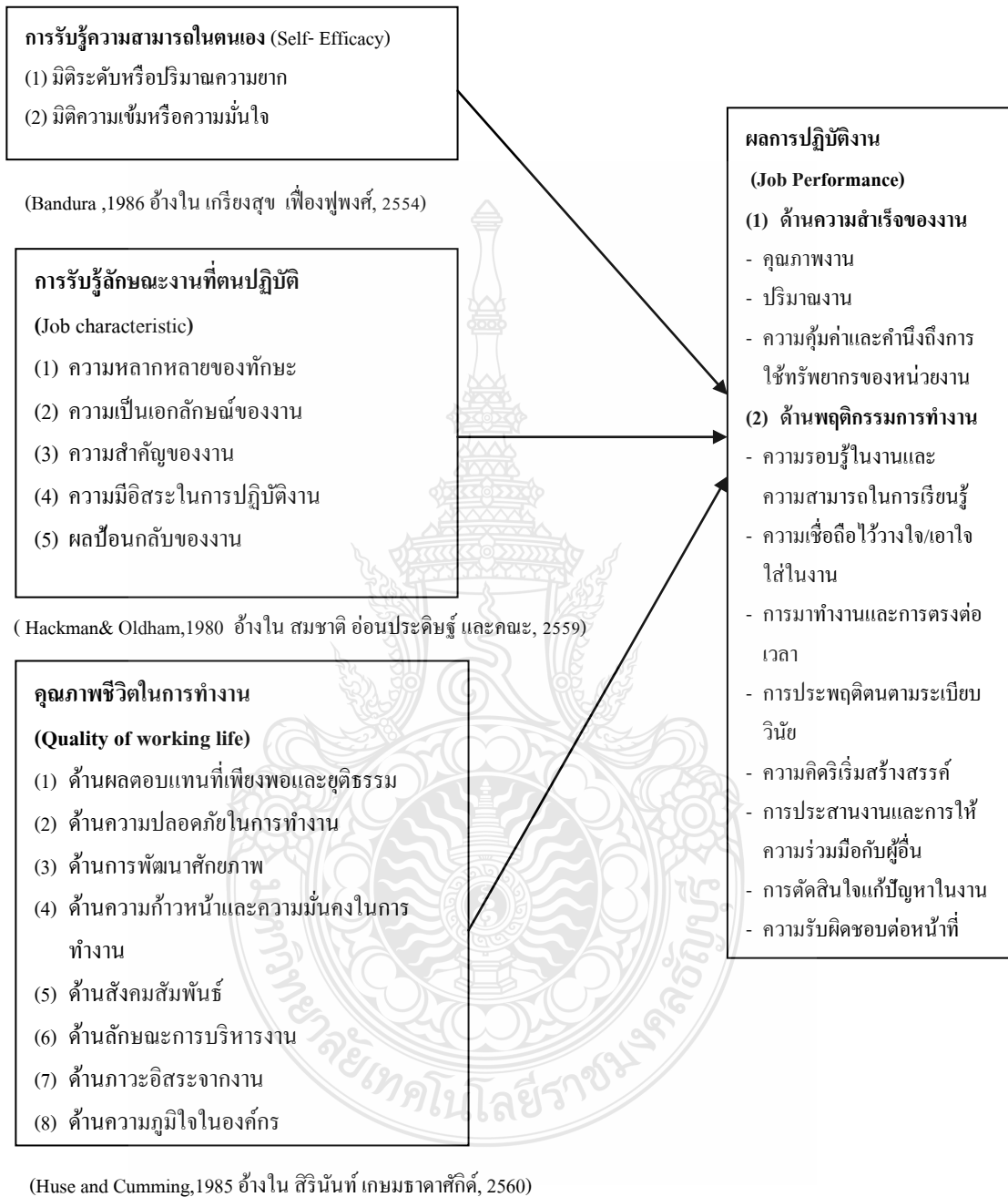
การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์กรโดยมีองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งทางด้านบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติของสถาบันแต่ละแห่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ตามคำกราบบังคมทูลของรัฐบาลตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จำนวน 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

(1) ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล

(2) ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล

(3) ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล

1.7.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

(1) สามารถนำผลการศึกษาค้างนี้ มาวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากรการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะในการวางยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ได้นำทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย มาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน
3. แนวคิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

การรับรู้ความสามารถในตนเอง หรือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นเรื่องของความเชื่อและความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ คนเราถ้ามีความเชื่อดังกล่าว โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้ก็จะมีมากขึ้น เช่น จะมีความมุ่งมั่น มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผนงาน มีความพยายามและมองเห็นความสำเร็จ แต่ถ้ามีความเชื่อน้อยในความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ก็จะทำให้เขาเหนื่อยหาพยายามหลีกเลี่ยงงานยากหรือไม่มีความพยายามเท่าที่ควร มีความวิตกกังวลหรือเครียดได้ง่าย แหล่งที่ก่อให้เกิดความเชื่อและความคาดหวังดังกล่าว มักมาจาก (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

- การได้เห็นตัวอย่างคนอื่นที่สำเร็จมาแล้ว ทำให้เกิดกำลังใจและความคิดว่า เราเองก็น่าจะทำได้เช่นกัน
- การได้รับกำลังใจและการกระตุ้นจากคนอื่น ๆ โดยเฉพาะคนใกล้ชิด จะทำให้มีพลังและกำลังใจมากขึ้น
- การมีทรัพยากรเพียงพอ ทำให้มีความพร้อมและมองเห็น โอกาสที่น่าจะทำให้สำเร็จลงได้

ผู้บริหารที่จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาบุคลิกภาพในเรื่องนี้นั้น อาจกระทำได้โดยการให้กำลังใจ ให้การกระตุ้น ให้การสนับสนุน มอบหมายงานที่ท้าทาย ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้การฝึกอบรมพัฒนา เพื่อให้เขาสามารถปรับปรุงการทำงานของเขา ให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจในงานของเขา (Empowerment) และให้รางวัลเมื่อเขาทำงานเสร็จลงได้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับเขาด้วย

2.1.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy)

อุทัยวรรณ จันทระประภาพ (2547, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถในตนเอง ว่าการที่บุคคลพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถในตนเองว่า ตนมีความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด การรับรู้ความสามารถในตนเองนี้ จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำในกิจกรรมต่าง ๆ และความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง

กรรณิการ์ สุขชารี (2548, หน้า 49) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัชชามน แสงสุข (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่บุคคลประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ และตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับใด อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น

นพดล เพิ่มสมบุญ (2552, หน้า 37) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่เชื่อว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

ครุณี คลีบัวแก้ว (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามผลการปฏิบัติงานเดิมที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด และตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับใด

Saal & Knight (1995 อ้างถึงใน กานดา จันทรชัย, 2546, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถแห่งตนว่า การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

Bandura (1986 อ้างถึงใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต, 2556, หน้า 57) ได้ให้คำจำกัดความว่า การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าวข้างต้น การรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และเชื่อในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการ ปฏิบัติหน้าที่และแสดงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นแนวคิดที่มาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมปัญญาของ Bandura (1982) ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมปัญญา Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคล (ปัญญา ชีวภาพ และสิ่งภายในอื่น ๆ) ร่วมด้วย และการร่วมของปัจจัยส่วนบุคคลนั้นจะต้องร่วมกันในลักษณะที่กำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) กับปัจจัยทางด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อม

Bandura มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าเป็นคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคน ๆ เดียวกันก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน เช่นกัน Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีการรับรู้ว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้น ๆ ออกมา คนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989 อ้างถึงในสม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต, 2556, หน้า 57-58)

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเอง ชี้ว่า การตั้งใจและการปฏิบัติภารกิจใด ๆ เป็นผลมาจากการที่บุคคลเชื่อว่าเขามีประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ เพียงใด (Spector, 2000, p. 185) หรืออีกนัยหนึ่งการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Saal & Knight, 1955, p. 257) จึงกล่าวได้ว่า การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูง เขาจะเชื่อว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ และจะถูกจูงใจให้ถึงความมานะพยายามในการทำงานออกมา บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำเขาจะเชื่อว่าเขาไม่สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ

ลงได้ จึงทำให้เขาไม่มีแรงกระตุ้นที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ทฤษฎีนี้สนับสนุนนิยามว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองจะเป็นแรงกระตุ้นที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546, หน้า 70-71)

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน (Self-Efficacy) เป็นประโยชน์ในการสร้างงานให้มีความหมาย โดยเสนอว่าการตั้งใจและการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้โดยการเพิ่มการรับรู้ในความสามารถของตนเองของพนักงาน (Bandura, 1982 อ้างในกานดา จันทรย์แย้ม, 2546, หน้า 70-71) ได้ให้ทัศนะถึงแนวทางการทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองพัฒนาขึ้นมา โดยที่องค์การสามารถประยุกต์แนวคิดนี้ โดยการมอบหมายงานที่พนักงานสามารถทำให้สำเร็จลงได้ ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนางานให้มีความท้าทายเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหากพนักงานสามารถทำงานที่ยากขึ้นเป็นลำดับ เขาก็สามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และองค์การอาจนำเอาวิธีการของการฝึกอบรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของบุคคลได้ (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546, หน้า 70-71)

Bandura (1997) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) โดยได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น
ที่มา : Bandura (1977 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556, หน้า 58)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว เช่นที่นักกีฬาเชื่อว่า เขากระโดดได้สูงถึง 6 ฟุต ความเชื่อดังกล่าวเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเอง การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้รับรางวัล การพึงพอใจในตนเองที่กระโดดสูงได้ถึง 6 ฟุต เป็นความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น แต่จะต้องระวังความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่าผลที่เกิดขึ้น ผลที่เกิดขึ้นในที่นี้ หมายถึง ผลกรรมของการกระทำ

พฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายถึงผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรม เพราะว่าผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรมนั้นจะพิจารณาว่าพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้ตามการตัดสินใจความสามารถของตนเองหรือไม่ นั่นคือจะกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุตหรือไม่ ซึ่งการกระโดดได้สูงถึง 6 ฟุตหรือไม่นั้น มิใช่เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมุ่งที่ผลกรรมที่จะได้จากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว (สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2556, หน้า 58)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมากโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัวนี้ มีผลต่อการตัดสินใจ ที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากภาพที่ 2.2

ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น

สูง

ต่ำ

การรับรู้ความสามารถ
ของตนเอง

สูง

ต่ำ

มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ
มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น
ที่มา : Bandura (1977 อ้างถึงใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2556, หน้า 59)

บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นสูง มีแนวโน้มที่จะกระทำอย่างแน่นอน แต่ถ้ามีเพียงด้านใดสูงหรือต่ำบุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น Bandura เสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัย คือ (Evans, 1989 อ้างในสม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2556, หน้า 59)

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experiences) ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้เขารู้ว่า เขามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองมี

ความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตเห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ จะทำให้ผู้ที่สังเกตฝึกความรู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขาจะสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้ผู้ตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเอง ก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ (Kazdin, 1974 อ้างถึงในสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556, หน้า 60)

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าวนี้ค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไป ซึ่ง Bandura ได้กล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนัก ในการที่จะทำให้คนเราสามารถที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน (Evans, 1989 อ้างในสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556, หน้า 60) ซึ่งถ้าจะให้ได้ผลควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไปและให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่ถูกกระตุ้นอารมณ์ทางลบ เช่น การอยู่ในสภาพที่ถูกข่มขู่ จะทำให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด นอกจากนี้อาจจะทำให้เกิดความกลัว และจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลง ถ้าอารมณ์ลักษณะดังกล่าวเกิดมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถที่จะแสดงออกได้ดี อันจะนำไปสู่ประสบการณ์ของความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนต่ำลงไปอีก แต่ถ้าบุคคลสามารถลดหรือระงับการถูกกระตุ้นทางอารมณ์ได้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้น อันจะทำให้การแสดงออกถึงความสามารถดีขึ้นด้วย

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986, pp.393-395 อ้างถึงในณัชชามน แสงวสุข, 2550) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อบุคคลในเรื่องต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การที่บุคคลจะต้องตัดสินใจว่าเขาจะต้องกระทำพฤติกรรมใดและต้องกระทำนานเท่าใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของเขาและบุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่เขาแน่ใจว่าเขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการ

รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไรและจะต้องใช้ความมุ่งมั่นในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้นและจะใช้ความพยายามความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลาบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought Patterns and Emotion reaction) การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตของเขา บุคคลซึ่งรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มากและเมื่อพบอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำมีแนวโน้มที่จะปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูงและเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถอันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

4. เป็นสิ่งกำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นสิ่งที่ทำนายพฤติกรรม (Humans a Producer Rather than Simply Foretellers of Behavior) นั่นคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทายและจะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนี้จะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องโชคชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำและมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยาก ๆ ขาดความพยายามมีความทะเยอทะยานต่ำและมีความเครียดสูง

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองมี 3 มิติ (Bandura, 1977, pp. 84-85 อ้างถึงใน ณัชชามน แสงสุข, 2550)

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (Magnitude) คือการรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือแตกต่างกันในบุคคลคนเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับที่ความยากต่าง ๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเข้มหรือความมั่นใจน้อย คือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองเมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมาพยายามมากแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้บ้างก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (Generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากมิติทั้ง 3 มิติที่ Bandura กล่าวไว้ข้างต้นส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติ คือวัดระดับหรือปริมาณความยากและวัดความเข้มหรือความมั่นใจ ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะไม่ค่อยวัดกันในบริบทขององค์การ

สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มิติระดับหรือปริมาณความยากและมิติความเข้มหรือความมั่นใจ มาใช้ในการวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura

2.1.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงาน

Sythanonxay Xangsayasane และอำนาจ ชีระวนิช (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคาร ธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ผลการวิจัยพบว่า การทดสอบ SEM ที่ผ่านการปรับปรุงโมเดลพบว่ามี โมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้ง 9 ข้อ พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกเพียง 8 ข้อ ยกเว้นสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงใน

เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรเชิงสาเหตุ ทั้ง 3 ตัวแปร ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 84 และตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน รองลงมาได้แก่ตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.79 0.57 และ 0.44 ตามลำดับ

กรวรรณ ปัญญาพูล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในเครือข่ายบริการปฐมภูมิอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือยกย่อง โอกาส ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การบังคับบัญชา และการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และผลการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และการยึดมั่นต่อเป้าหมายล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อีกทั้งการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงาน

กัญญาภัทร แจ่มแจ้ง (2558) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่ดีและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถรายด้านและทุกด้าน และการใฝ่รู้ใฝ่ดี รายด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานในภาพรวมอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ และการรับรู้ความสามารถในตนเองและการใฝ่รู้ใฝ่ดี สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานได้ร้อยละ 64

นันทน์ภัสร์ นรินทรสรศักดิ์ (2557) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความเหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรง เชิงลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน พบว่า เมื่อครูเกิดการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำครูจะมีคะแนน ความเหนื่อยหน่ายในการ

ปฏิบัติงานของครูจะสูง แต่กับกลุ่มครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงนั้น จะมีระดับของคะแนน ความเหนื่อยหน่ายต่ำ ซึ่งครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง สูงนั้น Bandura (1993) กล่าวว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายสูง ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึง การวางแผนและการจัดการในระดับสูง วิทยานิพนธ์นักเรียนที่ทำผิดเพียงเล็กน้อยและทำงานได้นานกับนักเรียนที่มีความสามารถในการเรียนรู้ต่ำ ส่วนครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะใช้ เวลาเพียงเล็กน้อยในด้านวิชาการ และเลิกความพยายามได้ง่าย กับนักเรียนที่เรียนรู้ได้ช้า ซึ่งยากต่อการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและติเตียนความผิดพลาดของนักเรียน

ครุณี คลีบัวแก้ว (2554) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของฝ่ายช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การปฏิบัติงาน และการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ คือ การได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านบทบาทที่สมดุล การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการสร้างรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น การได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาตนเอง การได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารที่ดี และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น ได้ร้อยละ 54.2

พิชญ ดวงสุทธา (2554) ได้ศึกษาทัศนคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และด้านความสามารถในการสร้างรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ศุทธิณี สาครวาที (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง

จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

รสสุคนธ์ วีระเสถียร (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็นบี-มินิแบ ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.39 0.51 และ 0.33 ตามลำดับ และตัวแปรภาวะผู้นำและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.3

นพดล เพิ่มสมบูรณ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการสอนงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสอนงาน ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การอธิบายและแสดงวิธีขายให้ดู และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่ การปิดการขายมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างได้ร้อยละ 9.30

ณัชชามน แสงสุข (2550, หน้า 122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึง การที่ผู้ประกอบการรู้สึกว่าคุณมีความพึงพอใจในงาน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้โดยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเงิน และความก้าวหน้า

วัฒนมาศ ปั้นแดง (2550) ได้ศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงและพนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการให้คำชมเชย

เป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้พนักงานมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย

กรณีการ สุธขาริ (2548) ได้ศึกษาเรื่องความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวลด์ อีควิปเมนต์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีระดับความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองโดยภาพรวมและระดับความเชื่อ อำนาจภายนอกแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าระดับความเชื่ออำนาจ ภายในตนเองแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น ด้านการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่พบว่าด้านการประเมินความสามารถของตนเอง และด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบให้กับตนเองและผู้อื่นแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 4) ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองโดยรวมและความเชื่ออำนาจภายนอกตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความเชื่ออำนาจภายในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน 5) การรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

สมชาย อินทรมงคล (2548) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ เซวาน์อารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานชาย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชายมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานเชิง คุณภาพ เชิงปริมาณ และความสามารถโดยรวมของพนักงานชาย รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงปริมาณ และความสามารถโดยรวมของพนักงานชายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อุทัยวรรณ จันทร์ประภาพ (2547) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมี

อิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อีกอย่าง การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเท่านั้น ที่สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เบญจมาศ โรจน์ชนกิจ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมนับด้านลักษณะความเป็นชาย ด้านลักษณะความเป็นหญิงและความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเป็นผู้หญิงสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Lai & Chen (2012) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลในการดำเนินงานขององค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานขายเครื่องยนต์ในไทเป ประเทศไต้หวัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพยายาม มีผลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน มีผลเชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน ผลการวิจัยนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจถึงผลกระทบของคุณลักษณะส่วนบุคคลในการดำเนินงานขององค์การรวมถึงช่วยกำหนดนโยบายการบริหารองค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ (Job Characteristics)

เสนาะ ดิยาวี (2544) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้นสามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไรหรือมีความรู้อย่างไรจึงทำงานนั้นได้

หัตยา ศรีวงษ์ (2554) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ การออกแบบงานให้มีความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน โดยการสร้างสรรค์งานเพื่อจูงใจให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจและพึงพอใจที่อยากจะ

ทำให้งานนั้นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล

Hackman & Sulltle (1977) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นลักษณะงานหลักทั้ง 5 มิติซึ่งเป็นตัวสร้างให้เกิดลำดับขั้นความต้องการทางจิตวิทยาทั้ง 3 เงื่อนไขได้แก่มีประสบการณ์ที่มีความหมาย ได้รับผิชอบและรู้ถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทั้งต่องานและบุคคล

Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลัก ๆ ในงานของพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

Greenberg & Baron (2000) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานที่เน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์กรคือลดการลาออก

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าวข้างต้น การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

การออกแบบงานโดยทฤษฎีการออกแบบงานของ แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) คือทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน แนวคิดในการออกแบบงานใหม่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น

วิธีการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่างาน (Individual Job Enrichment) จะมุ่งความสนใจไปที่การพยายามพิจารณาคุณถึงแง่มุมต่าง ๆ ของงานที่จะสามารถทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เขาารู้สึกสุขกายสบายใจ และสนุกสนานกับงานที่ทำอยู่นั้นด้วย ในเรื่องนี้นักวิชาการทางพฤติกรรมศาสตร์ได้มีการค้นคว้าศึกษากันอย่างมากมาย เพื่อที่จะหาทางพัฒนาวิธีการที่จะเข้าใจและมีช่องทางที่จะปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ (Job Elements) ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ครองตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2538, หน้า 168)

คุณลักษณะงาน (Job Characteristic Model) ของแฮกแมน และโอลด์ฮัม (Hackman & Oldham, 1980) คุณลักษณะของงานที่นำไปสู่ภาวะทางจิตใจ ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะความหลากหลาย เอกลักษณะ และความต้องการ ทักษะความรู้ที่จะทำงานนั้น ตลอดจนความสำคัญของงาน ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมีความหมาย ลักษณะงานที่ให้อิสระในการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกว่าความสำเร็จของงาน คุณภาพของงาน ขึ้นอยู่กับตนเป็นหลัก ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในผลงาน ส่วนการมีข้อมูลป้อนกลับทำให้บุคคลได้รู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นเช่นไร แฮกแมน กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความรู้สึกดังกล่าวกว่าข้างต้น จะมีผลทำให้เขาทำงานได้ดี มีความพึงพอใจ ความรู้สึกเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นรางวัลที่มีคุณค่าต่อจิตใจ (Intrinsic Rewards) เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และจะเป็นแรงจูงใจตรงเท่าที่บุคคลนั้นยังรู้สึกถึงคุณค่าที่ตนอยู่ ความสำคัญของคุณค่ารางวัลนั้น จึงอยู่ที่ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ถ้าพนักงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองก็ย่อมไม่มีความจำเป็นที่จะออกแบบงานให้ยุ่งยากซับซ้อนเพื่อสนองความต้องการเบื้องสูง ลักษณะงานแบบเรียบง่าย ก็อาจเป็นการเพียงพอสำหรับบุคคลที่มีความต้องการในระดับต่ำและระดับกลางได้ (สุพิน เกษาคุปต์, 2537, หน้า 90 อ้างถึงใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม, 2543, หน้า 242)

ในการส่งเสริมงาน (Job Enrichment) ถ้าใช้วิธีการตามรูปแบบที่ Herzberg และคณะได้เสนอแนะนั้น อาจจะไม่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการเพิ่มแรงจูงใจ ความพอใจ และผลผลิตเสมอไป ความล้มเหลวนี้ เป็นที่มาของการศึกษาและหาแนวทางอื่น ๆ ที่ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Hackman & Oldham) ได้อาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน และได้คิดเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งานและแนวทางที่จะนำผลที่ได้จากการวินิจฉัยไปเป็นกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น แนวคิดนี้ได้เสนอแนะว่า มีภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำใหบุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 ภาวะ ได้แก่

1. ประสบการณ์ด้านการมีความหมายของงาน (Meaningfulness): บุคคลจะต้องรับรู้ว่าการของตนเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความสำคัญ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคล
2. ประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility): บุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการกระทำ หรือจากความพยายามของตนเองในการปฏิบัติงานนั้น ๆ
3. การรู้ผลการกระทำ (Knowledge of Results) : บุคคลจะต้องสามารถที่จะกำหนดหรือตีความได้ว่า ผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยอาศัยเกณฑ์ทั่ว ๆ ไป ที่ใช้อยู่

เมื่อใดที่สถานการณ์ที่สามนี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับภาระสูงและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่จะตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตใจนี้ขาดไป สภาวะการสูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด เพราะผลของการกระทำที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job Dimension or characteristic) 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ความมากมายซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะหรือความสามารถที่ทำหาย ทำกิจกรรมที่หน่วยงานกำหนดให้ งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน จะมีศักยภาพทำหายให้อยากกระทำ อยากดำเนินงาน อีกทั้งเป็นการลดการที่จะต้องทำงานซ้ำ ๆ ซาก ๆ ให้ลดน้อยลงด้วย

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความมากมายของการทำงานจำเป็นต้องชี้เฉพาะลงไปว่า เมื่อทำงานไปในช่วงจากระยะเริ่มต้นจนถึงระยะสุดท้าย ผลของการทำงานนั้นจะต้องปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานที่คนงานกระทำจะมีความหมายต่อตัวเขามาก ถ้าเขาได้มีส่วนในการทำงานนั้น ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงสุดท้าย เช่น การสร้างหรือประกอบเครื่องอบไฟฟ้าตลอดกระบวนการ ไม่ใช่เพียงแต่ทำให้จุดใดจุดหนึ่งของเครื่องมือชิ้นนั้นเท่านั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมากมายของผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นคนในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ตาม

คุณลักษณะทั้ง 3 ประการข้างต้น ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเน้นสิ่งที่มีความหมายของงาน ถ้างานนั้นมีระดับขององค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวมาแล้วว่า พนักงานอาจยังเห็นว่างานนั้นมีความหมายอยู่ก็ได้ ถ้ากรณีที่ยังองค์ประกอบหนึ่งยังอยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ ซึ่งหมายความว่า ไม่จำเป็นต้องประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นจะต้องอยู่ในระดับที่สูงเสมอไป

4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง ความมากมายที่งานได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งอื่น และสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน เมื่อพนักงานมีประสบการณ์ในการมีความรับผิดชอบต่องาน พนักงานนั้นก็จะมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานด้วย

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) การรู้ผลลัพธ์ของงาน ข้อมูลที่ระบุถึงประสิทธิภาพของความสำเร็จในการทำงาน และข้อมูลนี้จะมีค่ามากที่สุดถ้าเป็นข้อมูลที่มาจากการทำงาน บุคคลจะเรียนรู้จากกระบวนการของการได้ข้อมูลป้อนกลับนี้

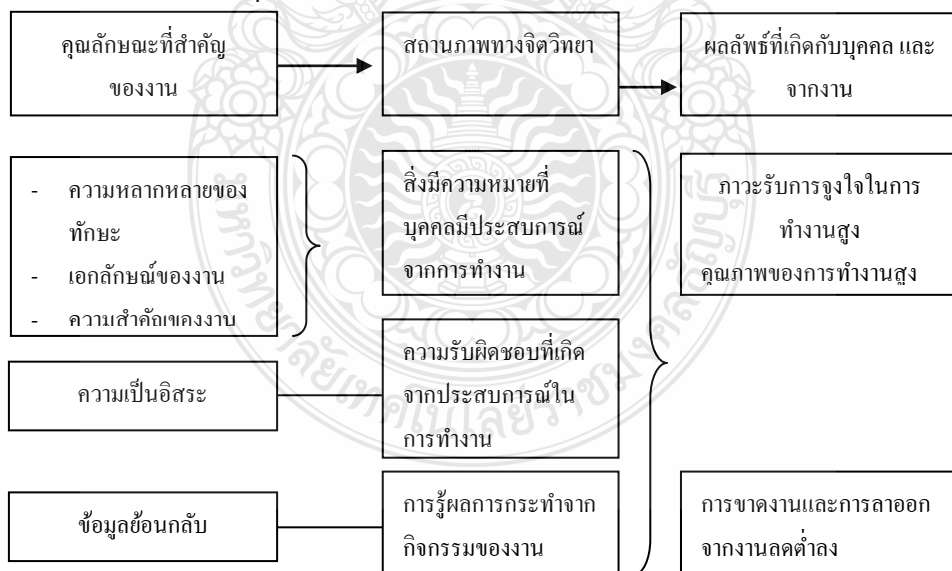
ภาพที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของคุณลักษณะงาน ซึ่งมีผลต่อสถานะทางจิตวิทยา 3 ประเภท ที่มีความสำคัญที่จะเป็นตัวตัดสินว่าพนักงานคนหนึ่ง ๆ มีสภาวะรับภาระงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และยังแสดงให้เห็นถึงระดับของผลที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคล และจากงาน ซึ่งเป็นผลมาจากระดับของสถานะทางจิตวิทยา ซึ่งมีอิทธิพลจากลักษณะเฉพาะของงานอีกต่อหนึ่ง

จากข้อมูลที่ได้จากการสร้างแบบสอบถามของ Hackman & Oldham ซึ่งอาศัยแนวคิดของคุณลักษณะของงาน (Job Dimension or Characteristic) 5 อย่างดังกล่าวข้างต้น สามารถจะ “คำนวณหาค่าคะแนนศักยภาพต่อการมีแรงจูงใจ” (Motivating Potential Score (MPS)) ได้ ซึ่งสามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$\text{MPS} = (\text{ทักษะ} + \text{ลักษณะเฉพาะของงาน} + \text{ความสำคัญของงาน}) \times \text{ความเป็นอิสระ} \times \text{ข้อมูลย้อนกลับ}$$

(เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม, 2543, หน้า 243)

ค่าคะแนนศักยภาพต่อการมีแรงจูงใจ จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะของงานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล งานใดที่มีศักยภาพต่อการมีแรงจูงใจสูง จะมีระดับสูงในอย่างน้อยที่สุดหนึ่งคุณลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว้างงานนั้นมีความหมาย (คุณลักษณะที่ 1-3) และมีระดับสูงในคุณลักษณะด้านความเป็นอิสระ และข้อมูลย้อนกลับ ค่าคะแนนศักยภาพต่อการมีแรงจูงใจ (MPS) จะเป็นประโยชน์ในการวินิจฉัยงาน และการประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมที่เสริมให้งานมีคุณค่า (Job-Enrichment Activities)



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่สำคัญของงาน สถานภาพทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ของงาน
ที่มา : Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงในเทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540, หน้า 85)

แบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพต่อการมีแรงจูงใจนี้ ยังสามารถที่จะใช้วัดความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานด้านต่าง ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง การบริหาร และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกัน นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะบอกให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานในการที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ ด้วย พนักงานบางคนอาจมีความต้องการสูงในการรับผลสำเร็จส่วนตัวด้านการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การกระตุ้นและท้าทาย แต่บางคนก็ไม่มีความต้องการสิ่งเหล่านี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาของบุคคลจะช่วยให้สามารถวินิจฉัยหรือแยกแยะว่า พนักงานคนใดที่ควรถูกกำหนดให้ทำงานที่ได้จัดรูปแบบใหม่ และควรจะได้ช่วยพนักงานคนใดและอย่างไรบ้าง เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบใหม่นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการใช้เครื่องมือสำหรับวินิจฉัยงานและใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือนี้ ควรจะได้พิจารณาตอบคำถามต่อไปนี้ คือ

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น มีแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญหรือไม่ ถ้าไม่ ควรพิจารณาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น การจัดรูปแบบที่ไม่ดีเกี่ยวกับระบบการผลิต การฝึกอบรมที่ไม่เหมาะสม และอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ทราบปัญหาของหน่วยงานมากกว่าจะเน้นความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
2. งานนั้นมีศักยภาพในการทำงานต่ำหรือไม่ คะแนนของศักยภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (MPS) ของงานหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับของอีกงานหนึ่งจะตอบคำถามนี้ได้ ถ้าค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจในการทำงานสูง ควรจะได้พิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ขัดขวางแรงจูงใจ เช่น ระบบค่าจ้าง หรือ การนิเทศงาน
3. ลักษณะเฉพาะของงานสิ่งใดที่เป็นปัญหา ค่าคะแนนของคุณลักษณะ 5 ประการของงานควรจะได้นำมาพิจารณาเพื่อจะช่วยให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องในโครงสร้างของงาน
4. พนักงานของหน่วยงานนั้น มี “ความพร้อม” ที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ถ้าความต้องการที่จะปรับปรุงแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน และสามารถระบุถึงปัญหาที่สัมพันธ์กับการทำงานได้ ขั้นตอนต่อไปก็สามารถจะวางแผนและดำเนินงาน เพื่อจะแก้ปัญหที่เกิดขึ้น และทำงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดตามทฤษฎีนี้ สามารถนำมาเป็นพื้นฐานในการออกแบบงานได้ดังนี้ (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 381)

1. ควรรวมงานย่อย ๆ เข้าด้วยกัน งานจะได้มีความหมายมากขึ้น และผู้ปฏิบัติจะได้ใช้ทักษะหลากหลายขึ้น การทำงานจึงสนุกและน่าสนใจมากขึ้น

2. จัดงานให้เป็นหน่วยงาน (Work Unit) ตามธรรมชาติของงานนั้น ๆ ไม่ควรแบ่งแยกงานออกจากกันโดยไม่จำเป็น นอกจากนั้นงานที่ไม่เป็นไปตามสภาพธรรมชาติของงานก็มักจะทำให้งานนั้นบกพร่อง เสียหาย หรือเกิดสภาวะงานหลุดในเรื่องต่าง ๆ ไปได้

3. จัดให้มีหน้าที่รับผิดชอบในแนวตั้ง (Vertical) คือเพิ่มงานในเชิงบริหารให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะได้มีการวางแผนงานไว้ และมีการดำเนินงานไปตามแผนนั้นตลอดจนมีการควบคุมและติดตามผลด้วย

4. เปิดให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน เช่น ให้มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับลูกค้า ทั้งลูกค้าภายนอกและภายใน หรือจากคู่ค้าฝ่ายต่าง ๆ และได้รับทราบความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น ๆ และจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น โดยให้เป็นข้อมูลย้อนกลับเรื่องงาน และเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้เป็นข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงในเรื่องงานอย่างแท้จริง เพื่อจะได้เกิดการทำงานที่ประสานกัน และตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้ามากขึ้น

ดังนั้นการวัดการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham สามารถวัดได้ 5 ลักษณะ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน

2.2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานกับผลการปฏิบัติงาน

CHEN (2014) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน คุณค่าของงานและผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยฝึกงาน “The Influences of University Interns’ Job Characteristics, Work Value, and Job Performance” การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามในการสำรวจนักศึกษาฝึกงานของแผนกสันตนาการและการท่องเที่ยวในโรงเรียนเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาของไต้หวันเพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน คุณค่าของงานและผลการปฏิบัติงานในการฝึกงานจากทัศนคติของนักศึกษาฝึกงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 500 คน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะงานในการฝึกงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับคุณค่าของงานและผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานและคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

Maru, Loice; Biwott, Geoffrey & Chenuos, Nehemiah (2013) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่เลือกกับผลการปฏิบัติงานของนางพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งชาติในประเทศเคนยา “Selected Job Characteristics and Performance of Nursing Employees in National Referral Hospitals in Kenya โดยได้ศึกษาผลกระทบของการเลือกคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน Moi การสอนและการส่งต่อผู้ป่วยโรงพยาบาล (MTRH) ใน Eldoret เคนยา ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อผลการ

ปฏิบัติงานของพยาบาลสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_2 = 0.443$; $p = 0.000$) และด้านเอกลักษณ์ของงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_1 = 0.12$; $p = 0.024$)

Pu Yuxiu, Wipada Kunaviktikul & Petsunee (2011) ได้ศึกษาคุณลักษณะของงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน The University Hospitals of People's Republic of China ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 328 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,672 คน พบว่า ระดับคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .36$)

อุทัยวรรณ จันทร์ประภาพร (2547) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อีกอย่าง การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเท่านั้น ที่สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

Hackman & Suttle (1977, p. 14 อ้างถึงในเพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร, 2543, หน้า 278) กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของบุคคลในองค์การในทุกระดับ

Orem (1991, p. 184 อ้างถึงในเพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร, 2543, หน้า 279) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตว่า เป็นการรับรู้ชีวิตของตนเองซึ่งแสดงออกโดยความพึงพอใจ ความรู้สึกยินดี และการมีความสุข หรือแสดงออกโดยประสบการณ์ทางจิตใจ ในการเข้าถึงอุดมการณ์ของตนเอง คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความสำเร็จของบุคคล และการมีแหล่งผลประโยชน์อย่าง

เพียงพอ บุคคลสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ แม้ว่าจะมีความผิดปกติของโครงสร้างและการทำงานของร่างกาย

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมาภิโร (2543, หน้า 279) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่อยู่ คุณภาพชีวิตเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคลากรในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์การที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Hackman และ Suttle (1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานหมายถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนงานในองค์การไม่ว่าจะระดับคนงานหัวหน้างานผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุลดลง

Delamotte และ Takezawa (1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้างหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงานสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับลูกจ้าง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุดคือผลดีของงานที่จะมีผลต่อลูกจ้าง หมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของลูกจ้างในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Huse และ Cummings (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือ

อีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากความหมายดังกล่าวข้างต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งทางด้านบุคคล สภาพแวดล้อมและสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีรากฐานทางทฤษฎีที่ยาวนานกว่า 50 ปี จาก 3 สำนักด้วยกัน (Delamotte, 1984 อ้างถึงในอึ้งใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร, 2543, หน้า 275) คือ

1. การบริหารจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation School of Management) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานมิใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจ แต่เป็นปัจจัยมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานภายในกลุ่มด้วยกัน มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม

2. สำนักคิดที่เน้นเรื่องระบบสังคม และเทคนิค ย้ำว่าการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ต้องมีการปรับระบบ โครงสร้างเพิ่มขวัญและกำลังใจในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนักประชาธิปไตยของแรงงาน (Industrial Democracy) แนวสแกนดิเนเวียน ย้ำว่าสภาพต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กรรวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย

แนวคิด “คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเชื่อว่าหลักการมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้แรงงานเข้ามาจัดการและรับผิดชอบมากขึ้น เกี่ยวกับระบบการทำงานของตน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานในที่สุด

2.3.2.1 ความสำคัญของแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้น เนื่องจากมนุษย์มิใช่เครื่องจักร มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วม การที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในสภาพหรือบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีอาการแปลกแยก (Alienation) เช่น เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้อำนาจและไร้ความหมาย คิดว่าความสำเร็จของงานมิใช่มาจากความสามารถของตนเอง

มีความรู้สึกเฉยเมยซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความเบื่อหน่ายในการที่ต้องทำงานซ้ำซากอยู่ทุกวัน หรือการที่ต้องอยู่ในสภาพการทำงานที่ตนไม่พึงพอใจ อาการแปลกแยกดังกล่าว อาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน แยกตัวจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำลาย และจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้ทำงานเองและต่อองค์กร

การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีผลกระทบที่ตามมา คือการขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง มีการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลิตภาพขององค์กรลดลง สินค้าและบริการที่ผลิตมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างอาจประสบกับปัญหาการขาดทุน ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และในที่สุดผลกระทบก็จะตกแก่คนในสังคมส่วนรวม ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเกิดขึ้นภายใต้ความคิดที่ว่า “มนุษย์มิใช่เครื่องจักร”

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. จะทำให้คนงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. ลดปัญหาการขาดงาน
4. ลดปัญหาการเปลี่ยนแปลง (Turn over) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง
5. เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างคนงาน กับฝ่ายจัดการ คนงานอาจยอมรับการตัดสินใจง่ายขึ้น ถ้าพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. สามารถเพิ่มผลผลิตและผลงานที่ออกมาที่มีคุณค่า
7. เกิดความสงบสุขในองค์กร และลดปัญหาการขัดแย้งภายในองค์กร
8. เกิดความมั่นคงทางสังคม
9. การมีส่วนร่วมจะเป็นการเพิ่มอำนาจให้แก่แรงงาน ซึ่งสามารถจะมีบทบาทในการกำหนดทิศทางขององค์กร รวมทั้งการดูแลพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของแรงงาน
10. การมีส่วนร่วมจะทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตอยู่ที่การทำงานแล้วมีความสุข และมีความพึงพอใจในงาน ตลอดถึงการมีสภาพแวดล้อมที่ดี องค์ประกอบคุณภาพชีวิตเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นและการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของอิว และคัมมิง

Huse & Cummings (1985, pp. 199-200 อ้างถึงใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร, 2543, หน้า 280) ได้วิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Harvey & Bowin, 1996, pp. 82-83 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, หน้า 83-84) มีดังต่อไปนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ มีรายได้จากการทำงานเต็มเวลาเป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางสังคมและพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนสามารถเปรียบเทียบและสอดคล้องกับงานอื่น
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safety and Healthy Working Conditions) สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อร่างกาย ชั่วโมงทำงานเป็นไปตามเหตุผลและหลักเกณฑ์
3. มีโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถได้โดยตรงและทันที (Immediate Opportunity Use and Develop Human Capacity) คือ งานที่สามารถใช้ทักษะได้อย่างกว้างขวาง ให้อำนาจในการควบคุมตนเอง มีข้อมูลเพียงพอและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
4. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต (Future Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่สนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าโดยการใช้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ
5. บูรณาการทางสังคมของงานในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) คือ ปราศจากอคติ สมาชิกมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเปิดเผยและมีส่วนร่วมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีช่องทางที่จะขึ้นสู่ฐานะตำแหน่งที่สูงขึ้น
6. สร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน (Constitutionalism in the Work Organization) คือ สมาชิกมีสิทธิส่วนบุคคล สามารถพูดและแสดงออกได้อย่างไม่ต้องเกรงกลัวต่อการแก้แค้นกลั่นแกล้งจากผู้บริหาร มีการปฏิบัติต่อสมาชิกที่เท่าเทียมกัน และมีกระบวนการร้องทุกข์กล่าวโทษ
7. งานและชีวิตความเป็นอยู่ (Work and Total Life Space) คือ หน่วยงานยินยอมให้สมาชิกมีบทบาทในชีวิตด้านอื่น ๆ มีหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการท่องเที่ยวเดินทาง ตลอดจนการพักผ่อนหย่อนใจ
8. สังคมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงาน (The Social Relevance of Work Life) คือ พนักงานยอมรับในความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กร ได้แก่ การยอมรับผลผลิตการกำจัดของเสีย การปฏิบัติในการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมือง และทัศนคติเกี่ยวกับกฎระเบียบและกฎหมาย

นอกเหนือจากองค์ประกอบข้างต้นของวอลตัน ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศักดิ์ศรีของความเป็นคนเป็นสิ่งที่ไม่ได้ เพื่อให้เกิดความสมดุลในโครงการ เราจำเป็นต้องคำนึงถึง หลักการสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ (Humanization at Work) 4 ข้อ คือ

1. ความมั่นคง แรงงานต้องการเป็นอิสระจากความกลัว และความหวาดผวเกี่ยวกับเรื่อง สุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และการมีงานทำ
2. ความยุติธรรม แรงงานควรจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะที่สอดคล้องกับค่าของ ผลผลิต และบริการที่แรงงานร่วมสร้างขึ้นมา
3. ความเป็นอิสระ แรงงานควรมีเสรีภาพเต็มที่ในการกำหนดระบบ และวิธีการทำงาน ของตน
4. ประชาธิปไตย แรงงานควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อชีวิตการ ทำงานของตน และมีความรับผิดชอบมากขึ้นในการจัดการ

ด้วยหลัก 4 ข้อนี้ โครงการ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” จึงจะให้ผลประโยชน์หลายด้านแก่ แรงงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ได้มีนักวิชาการกำหนดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานหลายประการ คือ (วิภาวี ศรีเพียร, 2537, หน้า 11 อ้างถึงใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร, 2543, หน้า 282)

- การได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ
- การที่ได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน
- การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ
- มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นการแสดงถึงความสำเร็จใน ชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจนที่สุด
- การมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายของกิจการ ค่านิยม การมี สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสังคม อารมณ์และจิตใจ
- ความต้องการเป็นที่ยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีผลต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร
- ความมีอิสระถึงระดับหนึ่ง ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

- การมีเวลาส่วนตัวที่สมดุลกับเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตของพนักงานขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ในการพิจารณา

- อัตราการขาดงาน
- อัตราการเข้าออก
- ความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวชี้วัดความพอใจในการทำงาน ได้แก่

- โอกาสก้าวหน้า
- ค่าจ้าง/สวัสดิการ
- สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัย
- หัวหน้างาน/ลูกน้อง
- เพื่อนร่วมงาน
- ระบบการบริหารงาน
- ลักษณะงาน

บทบาทขององค์กรนายจ้างต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์กรนายจ้างเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน เนื่องจากนายจ้างเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต และแรงงานต้องปฏิบัติงานตามที่นายจ้างเป็นผู้กำหนด ดังนั้นนายจ้างจึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร ดังนี้

- ปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน
- ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความสามารถ
- ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ
- สร้างความอบอุ่นในองค์กร
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- รู้จักให้อภัย

2. การออกแบบงานใหม่ ดังนี้

- ทำให้งานมีลักษณะซ้ำซากมีความหลากหลายมากขึ้น
- ขยายงานในระดับเดียวกันออกไปอีก
- กำหนดเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นตามความจำเป็นของแรงงาน

- สร้างทีมงานที่มีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผนแบ่งงานภายในทีม

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- สนับสนุนให้มีคณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับรู้ถึงการบริหารของนายจ้าง

- นำระบบ QC มาใช้ในองค์กร ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อรับผิดชอบสนับสนุนให้เกิดกลุ่มสร้างคุณภาพ โดยให้สมาชิกในองค์กรสมัครใจที่จะรวมตัวกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาที่พบ โดยนายจ้างจะต้องสนับสนุนให้บุคคลภายในกลุ่มได้รับการฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นพฤติกรรม/สภาพแวดล้อมของบุคคลที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ 8 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1980) ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

2.3.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

สิรินันท์ เกษมธาดา ศักดิ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่

ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานทุกด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การพยากรณ์ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับน้อย ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับดี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และด้านการทันเวลา ตามลำดับ สำหรับการทดสอบสมมติฐานเมื่อพิจารณาจากค่า R มีค่าเท่ากับ .701 และเมื่อพิจารณาถึงสัดส่วน ความแปรปรวนที่อธิบายด้วยสมการถดถอย R² เท่ากับ .491 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาจิตความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่วนการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมและลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โชติ สะฟาติมาธิ์ รัตนาวดี ชอนตะวัน และบุญพิชชา จิตต์ภักดี (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟส์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและทั้งสี่ด้านตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่การปฏิบัติงานตามบริบทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่หลัก คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานตามบริบท

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดดี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็น

อันดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงสุด ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 และ 0.20 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนะให้โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรีควรมีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในทุก ๆ ด้านให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ปราณี กมลทิพย์กุล (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซิน แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับพอใช้ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคืออัตราเงินเดือน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม

ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านกับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าคุณภาพในการทำงานของพนักงานทุกเพศ ทุกอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ทุกรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและทุกประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

พนมนาถ สมิตานนท์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบอซิอิลเล็กทริกจำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติการ

ชาคริต คงเผ่าพงษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2554, หน้า 447) ผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความสามารถขององค์กรในหลากหลายมิติ

1. ผลการปฏิบัติงานคือ การสร้างระบบข้อมูลสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นที่ทราบกันดีว่าข้อมูลทางด้านทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต่อกระบวนการวางแผนกลยุทธ์

โดยจะต้องให้มีข้อมูลที่มีคุณภาพและเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจด้านกลยุทธ์ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงานอาจทำให้องค์กรสามารถกำหนดผู้มาสีบทอดตำแหน่งบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการปฏิบัติงานคือ การสร้างระบบข้อมูลสำหรับการนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพราะทำให้สามารถระบุได้ผู้ปฏิบัติงานคนไหนควรที่จะทำหน้าที่อย่างไร ช่วยทำให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงทักษะเพื่อให้เป็นที่ต้องการต่อการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในระยะยาว นอกจากนี้ผลงานจะทำให้ให้องค์กรทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ของแต่ละบุคคลแล้ว ยังสามารถประเมินจุดอ่อนขององค์กรเองที่ต้องกำจัดออกไป

3. ผลการปฏิบัติงานเป็นการบูรณาการการประเมินผลงานเข้ากับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การประเมินผลงานจะเป็นการจูงใจให้พนักงานมีแรงขับเคลื่อนไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูง เพื่อให้ได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีโอกาสได้เรียนรู้ โดยองค์กรต้องมีความสามารถ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นที่น่าสนใจกว่าผลการปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางของความสำคัญสำหรับการรับรู้ของตนเองและขององค์กร เพราะเป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย

2.4.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

Bovee (1993 อ้างถึงใน สิรินันท์ เกษมธาดา ศักดิ์, 2560) ได้ให้ความหมาย ผลการปฏิบัติงานหมายถึง ระดับความพยายามของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดขึ้นจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่นพนักงานสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเสร็จในเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

Campbell (1993 อ้างถึงใน อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559, หน้า 49) ได้ให้คำนิยามของผลการปฏิบัติงาน (Performance) ว่าคือคุณค่าที่เกิดจากพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงโดยองค์กรเป็นผู้นำให้บรรลุสู่เป้าหมายที่สำคัญขององค์กร ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึงพฤติกรรมในบริบทของการทำงาน ตำแหน่ง บทบาท ที่เต็มไปด้วยคุณค่าที่พฤติกรรมจะนำไปสู่คุณค่านั้น (Millward, 2005)

เมื่อมีการสร้างกรอบความคิดเรื่องผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องแยกแยะความต้องการระหว่างองค์ประกอบด้านการกระทำ หรือพฤติกรรม (Action) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ของพฤติกรรม (Outcome) องค์ประกอบด้านการกระทำ หรือพฤติกรรม (Action) คือสิ่งที่บุคคลกระทำใน

สถานการณ์การทำงาน เช่น การประกอบส่วนของเครื่องจักรรถยนต์ การขายคอมพิวเตอร์ การสอนทักษะการอ่านให้เด็กนักเรียนชั้นประถม ไม่ใช่ทุกพฤติกรรมจะจัดอยู่ภายใต้มนทัศน์ของผลการปฏิบัติงาน แต่จะจัดเฉพาะพฤติกรรมที่สอดคล้อง เกี่ยวพันกับเป้าหมายขององค์กร ผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึง สิ่งที่ต้องการจ้างให้บุคคลทำและทำให้ดี (Campbell et al., 1993, p. 40) ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ถูกกำหนดโดยพฤติกรรม แต่ถูกกำหนดโดยกระบวนการพิจารณา และการประเมินผล (Sonmentag & Frese, 2002)

จากความหมายที่กล่าวมา ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้ กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4.2 แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal)

Dwivedi (อ้างใน จรูญลักษณ์ ป็องเจริญ, 2558) ได้กล่าวเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องพิจารณาว่าผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ได้มีประสิทธิภาพเพียงไร มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงเรื่องใดบ้าง ตลอดจนศักยภาพเพียงพอ ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระบบ (systematic process) ที่ถูกพัฒนาขึ้น เพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด และเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

อากรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553 อ้างในจรูญลักษณ์ ป็องเจริญ, 2558) สำหรับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรส่วนใหญ่นิยมนำไปใช้ในปัจจุบัน ได้แก่วิธีผสมผสาน (mixed model) เป็นการผสมผสานพฤติกรรม (competency model) และยึดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่กำหนด (management by objective)/KPI ซึ่งวิธีผสมผสาน (mixed model) หมายถึงรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเน้นไปที่ปัจจัยวัดผลงานที่เป็นตัวเลข หรือที่เรียกว่าตัวชี้วัดผลงานหลักและปัจจัยวัดผลงานที่เป็นพฤติกรรม หรือที่เรียกกันว่าสมรรถนะ ความสามารถ หรือศักยภาพของพนักงาน สำหรับประโยชน์ของวิธีผสมผสาน (mixed model) คือ

- 1) ความชัดเจนในการประเมิน
- 2) การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

- 3) การปรับปรุงการพัฒนาที่ดี
- 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ง่ายและชัดเจนขึ้น

ส่วนแนวทางในการกำหนดปัจจัยประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักวิธีผสมผสาน (mixed Model) ที่ประกอบไปด้วยตัวชี้วัด (KPIs) และสมรรถนะ (competency) นั้นมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การกำหนดปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงานหน่วยงานบุคคลจะต้องร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดข้อปัจจัยประเมินของตำแหน่งงานข้อพึงระวังก็คือ หน่วยงานบุคคลจะต้องใช้ผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานเป็นผู้กำหนดปัจจัยการดำเนินงานเพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้มีส่วนร่วมผูกพันรู้กับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

- 2) การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด (KPIs) และสมรรถนะ (competency) มาใช้ในองค์กรนั้น

- 3) การกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายหรือความชัดเจนในการนำผลที่ได้จากการประเมินโดยการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อประกาศให้พนักงานรับรู้ล่วงหน้า ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพบว่าองค์กรหลายแห่งได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดการประเมินผลงานแบบวิธีผสมผสาน (mixed Model) มาใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลงานที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเน้นที่การกำหนดปัจจัยเรื่องตัวชี้วัด (KPIs) และสมรรถนะ (competency) เพื่อให้เกิดความสมดุลกัน มิใช่มองเพียงแค่งานเพียงแต่ด้านตัวเลขที่อาจส่งผลต่อความเครียด การแข่งขัน องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องปัจจัยตัวชี้วัดการให้ค่าน้ำหนัก การกำหนดเป้าหมายของการประเมิน รวมถึงกลุ่มผู้ประเมิน ซึ่งองค์กรจะต้องประกาศให้พนักงานรับรู้ล่วงหน้า ในช่วงต้นปี เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และลดปัญหาต่อต้านแนวคิด ที่นำมาใช้ในองค์กร

2.4.3 ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร (2543, หน้า 249) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวอย่างง่าย ๆ เป็นการหาประโยชน์หรือติราคาผลงาน โดยปกติผู้จะประเมินผลก็คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของคนนั้น การประเมินผลงานอาจไม่กระทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การประเมินที่ใช้กันมากคือ การประเมินจากผลที่ได้ โดยเปรียบเทียบผลงานกับวัตถุประสงค์ของงาน

กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล (2556, หน้า 206) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง “ระบบประเมินผลตัวบุคคลกร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนา

บุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาซึ่งจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินและพิจารณาทบทวน โดยมีผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ดังนั้นไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นจะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไรด้วย จึงกล่าวได้ว่าผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไป เป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา”

อลงกรณ์ มีสุทธาและ สมิต สัจฉกร (2555) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 5) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนด โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 194) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (Systematic Process) ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อทำการวัดคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ว่าเหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดและเหมาะสมกับรายได้ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรหรือไม่ ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, หน้า 122) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อวินิจฉัยการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรภายในช่วงระยะเวลาหนึ่งตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยนำผลที่ได้ไปวัดหรือเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินความสำเร็จของงานภายในช่วงระยะเวลาและมาตรฐานที่กำหนดโดยที่นำผลการประเมินไปวัดหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด เพื่อพิจารณาศักยภาพของบุคลากรและเลื่อนตำแหน่ง

2.4.4 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 196-197) การปฏิบัติงานจะช่วยควบคุมให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม ตลอดจนสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในอนาคต โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อบุคลากร บุคลากรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ได้ โดยบุคลากรอาจจะเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น หรือเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและเพิ่มขีดความสามารถของตน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานขององค์กร เขาจะตัดสินใจเปลี่ยนงานได้นอกจากนี้ สำหรับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ จะได้ทำการพัฒนาศักยภาพของตนให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้มีรายได้หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ

2. ความสำคัญต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารค่าตอบแทน การตัดสินใจในการให้ผลตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงาน เป็นต้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ว่ามีความถนัดและเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ เพียงใด สมควรที่จะได้รับการปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความสำคัญต่อองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นกลางและการนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้อย่างยุติธรรม จะมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

กัลยรัตน์ ชีระชนชัยกุล (2556, หน้า 207-208) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญดังนี้

1. องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อหวังที่จะให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้น บุคลากรที่รับเข้ามาทำงานควรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้รับมาตรฐาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะรู้ได้ก็ต้องมีกระบวนการตรวจสอบประเมินผลว่าบุคลากรที่จะรับเข้ามาอยู่ในระดับใด มีคุณภาพถึงระดับที่จะพัฒนาองค์กร

ไปในจุดที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รู้ถึงความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งงานในสายงานดังกล่าว ซึ่งจะจัดออกมาในรูปเส้นทางเดินของงาน (Career Path) ทั้งนี้เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาสายงาน (Career Development) ในองค์กรอย่างเหมาะสมเป็นระบบ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงในการที่จะได้วางแผนชีวิตการทำงานของตนเพื่ออนาคตที่ก้าวหน้า

2. องค์กรทั้งหลายปรารถนาที่จะทำให้เงินทุกบาทที่ตนลงทุนไปได้ถูกใช้อย่างคุ้มค่า เพราะองค์กรมีการวางแผนสายงาน (Career Path) ทุกครั้งที่มีการรับบุคลากรใหม่เข้ามาองค์กรจะต้องพิจารณาว่าบุคคลที่รับเข้ามาเป็นบุคลากรที่สามารถเติบโตก้าวหน้าสู่ระดับสูงขึ้นในสายงานนั้น ๆ หรือไม่ ฉะนั้นเพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการที่มาประเมินผลว่าบุคลากรที่ตนรับเข้ามานั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับที่เรียกว่าคุ้มค่าแก่เงินที่ลงทุนไปหรือไม่

3. ในองค์กรใด ๆ จะมีลักษณะไม่คงที่หรือตายตัวตลอด ความจำเป็นที่ต้องมีการขยายลักษณะงานย่อมเกิดขึ้น ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติที่จะเกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ฉะนั้นจำนวนบุคลากรจึงต้องมีการเพิ่มและการลดในตำแหน่งต่าง ๆ จากสภาพการณ์ดังกล่าว องค์กรจำเป็นต้องแสวงหามาตรการในการตัดสินใจใครควรอยู่ในตำแหน่งใด ดังนั้นการประเมินผลบุคลากรจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือชี้ให้ผู้บริหารระดับสูงรู้ว่าบุคลากรคนใดมีความเหมาะสม สายงานระดับต่าง ๆ

4. ธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปต้องการรู้ผลการกระทำของตนว่าเป็นที่พึงพอใจของผู้อื่นมากน้อยเพียงใด ซึ่งตรงกับหลักจิตวิทยาของทอร์นไคด์ (Thorndike) ที่เรียกว่ากฎแห่งผล (Law of effect) ดังนั้นตัวบุคลากรเองก็ปรารถนาที่จะทราบว่าการทำงานของตนอยู่ในระดับใดเช่นกัน

5. ธรรมชาติของมนุษย์อีกประการคือ เมื่อทำงานไปนาน ๆ จะเกิดความเบื่อชา ฉะนั้นการประเมินผลบุคลากรจะเป็นวิธีหนึ่งที่มากระตุ้นบุคลากรให้ตื่นตัวเอาใจใส่งานที่ตนกระทำอย่างสม่ำเสมอ

2.4.5 วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2556, หน้า 209) กล่าวว่า การประเมินผลบุคลากรมีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อการจัดแต่ง (Placement) การวางแผนสายงาน (Career Planning) การจัดระบบเส้นทางของสายงาน และการพัฒนาสายงาน (Career Development) ล้วนแล้วแต่ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อสามารถจัดตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานที่เรียกว่า Put the right man in the right job

2. เพื่อวินิจฉัย (Diagnosis) การวินิจฉัยทำให้สามารถรู้ข้อบกพร่อง ข้อจำกัดและปัญหาของบุคลากรในงานนั้น จะได้วางแผนพัฒนาและฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำงานนั้น ๆ ได้

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถ (Assessment) องค์กรต้องการได้บุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดกับงานประเภทต่าง ๆ ถ้าการวัดผลนำมาซึ่งการประเมินผลตัดสินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้ชัดเจน ถูกต้องมากที่สุดย่อมยังประโยชน์แก่องค์กรในการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กร

4. เพื่อทำนาย (Prediction) ถ้าองค์กรใดรู้ว่าบุคลากรส่วนมากของตนมีความรู้ความสามารถอยู่ ณ ตำแหน่งใดแล้วก็จะสามารถทำนายและคาดการณ์ผลขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ จะได้เตรียมแผนการปรับปรุงพัฒนาให้ตรงประเด็น

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2555, หน้า 13) กล่าวว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นที่พอใจโดยเสมอภาคและเป็นธรรม

2. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โยกย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุงเพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน

4. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

5. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

2.4.6 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2555, หน้า 14) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไร และองค์กรได้นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังหรือไม่ โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่อบุคคลในองค์กรเดียวกันโดยเสมอหน้าและถ้วนทั่ว เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก
2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดชั้นลดตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่น และจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย หรือการลดชั้นลดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้อาจมีการให้พนักงานที่หย่อนสมรรถภาพหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานออกจากงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรอีกด้วย
4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร
5. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
6. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง และความสามารถมั่นใจได้ว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรม
7. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

8. ประโยชน์ด้านอื่น ๆ เช่น การแนะแนวและวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

2.4.7 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552, หน้า 123) การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งในกระบวนการปรับปรุงและแก้ไขผลการดำเนินงานของพนักงาน โดยยึดหลักในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องทุกระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับเนื่องจากผู้บริหารอยู่ในฐานะของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และจะต้องนำผลที่ได้ไปใช้ในการจัดการต่อไป ผลของการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนนอกจากจะมีผลต่ออนาคตของพนักงานแล้วยังมีผลต่อการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานในองค์กรด้วย ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญและถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมาก

2. ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินผลเป็นอันดับแรก เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งจะนำผลที่ได้ไปใช้ในการจัดการขององค์กรแตกต่างกัน หากผู้ประเมินดำเนินการโดยไม่คำนึงวัตถุประสงค์แล้วอาจทำให้ผลที่ได้จากการประเมินไม่ถูกต้องและเมื่อนำไปใช้ในการจัดการอาจทำให้เกิดความผิดพลาดและสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้

3. การประเมินผลที่ดีต้องเลือกใช้เครื่องมือที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยเครื่องมือที่เลือกใช้ในการประเมินผลนอกจากจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลแล้วยังต้องผ่านความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูงอนุญาตให้ใช้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ เครื่องมือที่เลือกใช้จึงต้องให้ความสำคัญต่อเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดและนำไปใช้ในการประเมินผล ทั้งนี้ เกณฑ์หรือมาตรฐานดังกล่าวต้องแจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบล่วงหน้าเพื่อความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของบุคลากรในองค์กร

4. ต้องแจ้งผลที่ได้จากการประเมินให้พนักงานทุกคนได้ทราบ เนื่องจากผลที่ได้จากการประเมินผลมีผลต่ออนาคตของพนักงานโดยแต่ละคนสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและแก้ความความบกพร่องตนเองได้ นอกจากนี้ หัวหน้างานยังสามารถคิดหาวิธีการที่จะพัฒนาจุดบกพร่องของพนักงานในหน่วยงานของตนเองได้ ในการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้พนักงานแต่ละคนได้ทราบจะต้องดำเนินการอย่างเปิดเผยและชี้แจงให้แต่ละคนได้ทราบ ทั้งนี้ จะต้องตอบข้อสงสัยและให้คำแนะนำกับพนักงานแต่ละคนได้ จึงจะสร้างขวัญกำลังใจและทำให้ผู้ถูกประเมินยอมรับในการตัดสินใจของหัวหน้างานได้

นอกจากนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินพนักงานในระดับปฏิบัติการจะต้องถูกประเมินจากผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงกว่าหรืออยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าด้วยทุกครั้ง โดยดำเนินการในลักษณะเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545, หน้า 200) ผลลัพธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีผลเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งกระทบถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสมควรที่จะต้องทำการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการ เพื่อให้ผลลัพธ์จากการประเมินมีข้อบ่งชี้ ข้อผิดพลาด และกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้ที่มีหน้าที่ทำการประเมินผลสมควรต้องมีความเข้าใจในหลักการต่อไปนี้

1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจในหลักการและเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ว่ามีข้อดี ข้อเสีย และขอบเขตอย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละชนิดได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมินทุกคน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน มิใช่การประเมินค่าบุคคล ดังนั้นผู้ทำการประเมินต้องให้ความสนใจกับคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละงานและผลลัพธ์ที่ได้เป็นสำคัญ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน ตลอดจนบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีทั้งความเที่ยงตรง (Validity) และมีความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลลัพธ์ของการประเมิน (Feedback) แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรที่ถูกประเมินได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนในระยะเวลาที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ และสมควรต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร

2.4.8 วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 326-327)

1. การเขียนเรียงความ (Written Essays) ผู้ประเมินจะเขียนข้อความเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ผลการปฏิบัติงานในอดีต ศักยภาพ และคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงตัวของผู้ถูกประเมิน การเขียนเรียงความไม่จำเป็นต้องมีแบบฟอร์มที่ซับซ้อน แต่ผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เขียน การประเมินผลที่ดีหรือไม่ดีอาจถูกกำหนดโดยทักษะการเขียนของผู้ประเมินตามระดับของการปฏิบัติงานจริงของพนักงาน

2. การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) การบันทึกเหตุการณ์สำคัญมุ่งที่ความสนใจของผู้ประเมินในพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการสร้างความแตกต่างระหว่างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ประเมินได้จับบันทึกสิ่งที่พนักงานได้กระทำขึ้นในระหว่างการทำงานเฉพาะในส่วนที่สำคัญ

3. การให้คะแนน (Graphic Rating Scales) เป็นวิธีการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานโดยการให้คะแนนจากต่ำสุดถึงสูงสุดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นด้วยการประเมินคุณภาพและปริมาณของงาน ความลึกซึ้งของความรู้ ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือ ความจงรักภักดี การเข้าร่วม และการริเริ่ม ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้นิยมกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 คะแนน

4. การให้คะแนนพิเศษด้านพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales) เป็นการประเมินผลงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ถูกประเมินอย่างต่อเนื่องโดยการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ จากวิธีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents) เข้ากับวิธีการให้คะแนน (Graphic Rating Scales) วิธีแบบนี้สามารถสังเกตและวัดพฤติกรรมของงานในด้านการคาดหมาย แผนการ ปฏิบัติ การแก้ปัญหาปัจจุบัน การทำงานให้สำเร็จ และการจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

5. การเปรียบเทียบจากผู้ประเมินหลายคน (Multiperson Comparisons) วิธีการนี้ใช้การเปรียบเทียบที่นิยมกันมากที่สุด 3 วิธีคือ

- การจัดลำดับตามคำสั่งของกลุ่ม (Group Order Ranking)
- การจัดลำดับของบุคคลแต่ละคน (Individual Ranking)
- การเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired Comparison)

วิธีการเปรียบเทียบจากผู้ประเมินหลายคนสามารถนำมารวมกับวิธีการประเมินแบบอื่น ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดทั้งมาตรฐานและความสมบูรณ์

2.4.9 ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2556, หน้า 215) ผู้มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละองค์การจะแตกต่างกันออกไปแต่จะกำหนดขึ้นมาอย่างไรก็ตามกลุ่มบุคคลและบุคคลที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

1. หัวหน้างานโดยตรง (Immediate Supervisor) วิธีนี้หัวหน้างานเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จึงเป็นผู้ที่อยู่ใกล้และรู้เรื่องกับพนักงานได้บังคับบัญชาดีที่สุดในที่สุด

2. ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน (Employee's Peer or Co-Workers) วิธีนี้ผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกันประเมินผลการปฏิบัติงานของกันและกัน ซึ่งผู้สนับสนุนวิธีนี้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ให้ข้อมูลจะต้องมีความคุ้นเคยกัน ทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลาานาน

3. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Employee's Subordinates) นิยมใช้มากในสถานการศึกษาโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินอาจารย์ครูผู้สอน

4. คณะกรรมการที่ประกอบด้วยหัวหน้างาน (Committee of Several Superiors) วิธีนี้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอันประกอบด้วยหัวหน้างานที่รับผิดชอบโดยตรง และหัวหน้างานที่รับผิดชอบหน่วยงานอื่น ๆ อีก 3-4 คน มาประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. บุคคลภายนอก (Independent Outside Observer) วิธีนี้จะใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ประเมิน วิธีนี้จะเสียค่าใช้จ่ายสูง จะใช้เฉพาะกับงานที่มีความสำคัญมากเป็นพิเศษ

6. พนักงานประเมินตนเอง (Self-Evaluation) วิธีนี้พนักงานจะเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งจะนิยมใช้เพื่อการพัฒนาพนักงานมากกว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเหมาะสมสำหรับประเมินพนักงานผู้ที่ทำงานอยู่ห่างจากผู้อื่น วิธีนี้มักจะได้รับวิพากษ์วิจารณ์ เพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่จะสนใจเรื่องของตนเองมากกว่าสนใจวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ดังนั้นวิธีนี้จึงใช้ได้ดีสำหรับได้ผลการประเมินมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรมากกว่าเพื่อการจ้างงาน

7. ลูกค้า (Customers) วิธีนี้บางสถานการณ์ลูกค้าของบริษัทที่ใช้บริการสามารถให้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ของลูกค้าอาจไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แต่ข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้านับว่าเป็นปัจจัยป้อนเข้าที่สำคัญต่อการจ้างงาน โยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งและการฝึกอบรมได้

อนิวัช แก้วจางงค์ (2552, หน้า 135-136) สำหรับบุคคลที่จะทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจำแนกได้ ดังนี้

1. บุคคลในตำแหน่งผู้บริหาร โดยพบว่าผู้บริหารระดับต้นซึ่งมีความใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุดจะทำหน้าที่ผู้ประเมินเป็นลำดับแรก ผลที่ได้จากการประเมินจะรายงานต่อผู้บริหารระดับฝ่ายงานทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมและนำผลที่ได้รายงานต่อผู้บริหารสูงเพื่อพิจารณาต่อไป

2. พนักงานทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง วิธีนี้เป็นที่นิยมเช่นกัน โดยเฉพาะในองค์กรข้ามชาติจะให้พนักงานเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของตนเองแล้วนำเสนอต่อผู้บริหารระดับฝ่ายงาน ผู้บริหารจะทำหน้าที่ประเมินผลอีกชั้นหนึ่ง โดยพิจารณาข้อมูลการประเมินผลของพนักงานร่วมกับข้อมูลที่ผู้บริหารได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ล่วงหน้าแล้ว

3. ให้ลูกค้ำเป็นผู้ประเมิน องค์กรที่อนุญาตให้ลูกค้ำทำหน้าที่ในการประเมินผลพนักงาน ต้องเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดและมีการติดต่อกับลูกค้ำจำนวนมาก ผลที่ได้จากการให้ลูกค้ำประเมินพนักงานจะไปรวมกับผลการประเมินของหัวหน้างานอีกชั้นหนึ่งเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้ง และเพื่อความยุติธรรมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ให้เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ เพื่อความละเอียดและยุติธรรมในการปฏิบัติในองค์กร พนักงานที่ต้องทำหน้าที่ในการประเมินเพื่อนร่วมงานจึงต้องศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียดเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น บุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งพนักงาน หัวหน้างานและผู้บริหาร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องทำหน้าที่นี้เป็นครั้งแรกจะต้องเข้าประชุมทำความเข้าใจในกระบวนการประเมินผล แม้ว่าจะได้ทำหน้าที่นี้แล้วหลายครั้งก็ต้องทบทวนความเข้าใจในทุกกระบวนการเพื่อความไม่ประมาทในหน้าที่และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้ประเมินผลจึงต้องดำเนินการด้วยสติสัมปชัญญะที่ดีเพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อทุกคน รวมถึงต้องวางตัวเป็นกลางให้มากที่สุด

นอกจากนี้ ผู้ประเมินต้องไม่คำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการประเมินตนเอง โดยนำมาเป็นที่ตั้งแล้วทำการประเมินตามสิ่งที่ได้กำหนดไว้ในใจก่อนล่วงหน้า เนื่องจากจะมีผลต่อผลการประเมินและส่งผลกระทบต่ออนาคตของพนักงาน โดยอาจทำให้พนักงานสูญเสียขวัญกำลังใจได้ง่าย อีกทั้งจะมีผลต่อการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานที่สูงหรือต่ำจนเกินไป ซึ่งจะนำความขัดแย้งและปัญหาในฝ่ายงานได้ง่าย

2.4.10 หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2551, หน้า 400-401)

การประเมินผลการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคล มีตัวแปรมากอาจเกิดการผิดพลาดได้ง่าย จึงควรมีหลักเกณฑ์ยึดถือ 4 ประการ คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ประเมิน ซึ่งการประเมินนี้ควรมีหลักในการยึดและประเมินผลจากกลุ่มบุคคล ทั้งนี้ก็เพราะหัวหน้างานมีอคติต่อผู้ถูกประเมินก็จะได้ผลออกมาเป็นลบ และควรมีการกลั่นกรองกันหลายขั้นตอน

2. มาตรฐานของการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานนิยมใช้ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และผลงานที่เคยปฏิบัติงานมาก่อนเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานว่า ผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับใด

3. สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติเป็นคุณภาพของงาน ความสม่ำเสมอในการทำงาน การร่วมมือกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน สมรรถภาพในการทำงานของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน คนที่มีสมรรถภาพสูง เพราะเป็นที่สนใจในงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

4. ความยุติธรรมในการประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะกระทำในลักษณะใดก็ตาม สิ่งที่ควรคำนึงมากที่สุดคือ วิธีการนั้นให้ความยุติธรรมกับผู้ประเมิน ความยุติธรรมของผู้ประเมินจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติของผู้ประเมิน โดยผู้ประเมินควรพยายามตัดความสัมพันธ์ส่วนตัว ความขัดแย้งในทางส่วนตัว แยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัวก็จะประเมินอย่างถูกต้องหลักเกณฑ์ได้

2.4.11 ประเภทของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 401 - 402) การประเมินความสามารถของบุคคลในวงการอุตสาหกรรม ผู้ประเมินควรพึงเล็งในคุณลักษณะเจาะจงมากกว่าที่จะมองคุณลักษณะทั่ว ๆ ไป การประเมินก็ควรมีระเบียบวินัยที่มีหลักเกณฑ์ การประเมินเช่นนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Traits Evaluation) เป็นการประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องการประเมิน ได้แก่ คุณลักษณะที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงาน เช่น ปริมาณการผลิต คุณภาพการผลิต ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

2. การประเมินผลงานที่ปฏิบัติไปแล้ว (Contribution) เป็นการประเมินผลงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณของงานที่เคยปฏิบัติไปแล้ว โดยมีวิธีการต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งวิธีประเมิน โดยผู้ประเมินหลายคน เป็นต้น

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2556, หน้า 218-220) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ประเมินควรมุ่งประเมินคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ มากกว่าที่จะประเมินคุณลักษณะทั่วไป นักวิชาการจึงได้แบ่งประเภทของการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป็น 3 ประเภท คือ

1. การประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait-Based Appraisals) เป็นการประเมินบุคลิกภาพ หรือลักษณะส่วนตัวของพนักงาน เช่น ความสามารถในการตัดสินใจ ความจงรักภักดีต่อบริษัท ทักษะในการสื่อสาร หรือความคิดริเริ่ม เป็นต้น การประเมินประเภทนี้จะถามว่าพนักงานมีลักษณะอย่างไร คุณลักษณะที่ใช้เป็นมิติในการประเมินจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำงาน จะมีคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยมาก

2. การประเมินพฤติกรรม (Behavior-Based Appraisals) เป็นการประเมินสิ่งที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล การวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่เหมาะสม เมื่อต้องการทราบว่างานนั้นทำอย่างไร

3. การประเมินผลงาน (Results-Based Appraisals) เป็นการประเมินปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว โดยการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำของการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงเวลา วิธีนี้เหมาะที่จะใช้เมื่อวิธีการทำงานไม่重要的事情พนักงานจะได้รับการประเมินผลแบบเดียวกันถึงแม้ว่าวิธีการทำงานแตกต่างกันก็ตาม

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 9-10) ได้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ องค์กรที่ดี ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะของส่วนราชการเองได้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- ปริมาณของงาน คือ จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ
- คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับ

มาตรฐานของงาน

- เวลาที่งานสำเร็จหรือทันการณ์ คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด
- ความประหยัดหรือคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร คือ การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน

หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สามารถแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ซึ่งส่วนราชการมีอิสระที่จะประเมินสมรรถนะอื่นเพิ่มเติมได้หากเห็นว่าเหมาะสม

2.4.12 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอนอยู่ 5 ขั้นตอน คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551, หน้า 403-405)

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
2. การกำหนดรูปแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน
3. การกำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ประเมิน เมื่อกำหนดรูปแบบและลักษณะงานที่จะประเมินผลแล้ว จึงกำหนดผู้ประเมิน ได้แก่ หัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน ซึ่งผู้ประเมินควรได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหลักการวิธีการและการใช้แบบฟอร์มการประเมินผลด้วย
4. การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลมีหลายรูปแบบ วิธีการใช้ก็แตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมาย เช่น การประเมินคุณลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงาน การประเมินความก้าวหน้าของงาน การประเมินมาตรฐานของงาน เป็นต้น
5. การวิเคราะห์และแปรผลรวมทั้งการนำผลไปใช้ การวิเคราะห์ผลนั้นควรจะได้ทำให้ถูกต้องตามวิธีการวิเคราะห์ผลงาน ผู้วิเคราะห์ต้องมีความชำนาญพอสมควร ในการแปลความหมายภายหลังการวิเคราะห์แล้ว จึงกรอกคะแนนเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติ

ตัวอย่างการให้คะแนนในแบบประเมินผล มีดังนี้

ระดับ	ให้คะแนน
ไม่ดีมาก	1
ค่อนข้างไม่ดี	2
ปานกลาง	3
ดี	4
ดีมาก	5

เสร็จแล้วนำมาพิจารณาคะแนนรวมโดยถือหลักเกณฑ์ดังนี้

ร้อยละ	จัดอยู่ในชั้น
90 - 100	ดีเยี่ยม
71 - 89	ดี

ร้อยละ	จัดอยู่ในชั้น
60 - 70	ปานกลาง
40 - 59	ควรรหาทางปรับปรุง
ต่ำกว่า 40	ควรรหาทางแก้ไขปรับปรุงก่อน

วนิดา วาตีเจริญ และคณะ (2556, หน้า 140-142) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการแยกแยะพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นปัจจัยย่อยที่สามารถวัดได้ชัดเจน ในลักษณะตัวชี้วัดเชิงประจักษ์ โดยผลการประเมินปัจจัยย่อยเหล่านี้สามารถนำไปแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ขั้นตอนของการประเมิน มีดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละครั้ง ผู้ประเมินต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการประเมินว่าจะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านใดบ้าง เพื่อประโยชน์อะไร

2. การคัดเลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องพิจารณาข้อดี และข้อเสีย ตลอดจนความเหมาะสมของแต่ละวิธีที่จะนำมาใช้ในการประเมินว่าสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ การเลือกวิธีการใดมาใช้ในการประเมินควรได้รับความเห็นชอบจากผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งของผู้บริหารระดับสูง เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

3. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หัวใจสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ การกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังและต้องการ องค์กรประกอบของมาตรฐานดังกล่าว ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ต้องตรงตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด นอกจากนี้ยังนำพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้ปฏิบัติหน้าที่เข้ามาพิจารณาด้วย เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความสามารถในการบังคับบัญชาสายงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา และการปรับปรุงสายงานให้ดีขึ้น เป็นต้น

มาตรฐานเชิงปริมาณและคุณภาพเหล่านี้ หลายองค์กรได้นำมากำหนดเป็นเกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ ซึ่งประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา ประสิทธิภาพของงานรวมทั้งลักษณะและพฤติกรรมแสดงออกของพนักงาน ในทางปฏิบัติผลสำเร็จของงานที่พนักงานทำได้ จะถูกนำมาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดดังกล่าว เพื่อประเมินถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

4. การประเมินและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลของผู้ถูกประเมินด้วยตนเอง ข้อมูลที่ได้มาจากจากการสังเกต จากรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของ

พนักงาน จากเอกสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความถูกต้องแม่นยำ ชัดเจน และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ผู้ประเมินจะต้องตระหนักถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินว่าตำแหน่งงานของผู้ถูกประเมินมีความสำคัญและมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร เช่น ประเมินพนักงานธุรการ รองผู้จัดการฝ่ายผลิต พนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ เลขานุการ หรือผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จะมีน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละประเด็นต่างกัน ผลการประเมินของแต่ละบุคคลจะถูกบันทึกไว้เป็นเอกสารส่วนตัว

เมื่อได้ผลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินจะต้องวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานนั้นว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการหรือไม่ หากผลการประเมินของพนักงานออกมาดีว่ามาตรฐาน ผู้ประเมินอาจพิจารณาส่งเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาสายงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบ หรือส่งเรื่องเข้ารับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในกรณีที่ผลการประเมินใกล้เคียงกับมาตรฐาน ผู้ประเมินควรแนะนำแนวทางในการพัฒนาให้ผลงานดีขึ้น ตลอดจนชี้แจงผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สำหรับกรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาหาสาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไข โดยอาจเรียกพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์เข้าประชุมหรือถึงสาเหตุและแนวทางแก้ไข ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่ขาดไป หรืออาจให้โยกย้ายไปยังตำแหน่งงานอื่นที่เห็นสมควร

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 9-10)

องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมีน้ำหนัก/สัดส่วนไม่เท่ากัน โดยคะแนนผลการปฏิบัติราชการสามารถคำนวณได้ตามสูตรต่อไปนี้

$$\begin{array}{l}
 \text{คะแนนผลการปฏิบัติ} \\
 \text{ราชการผลการปฏิบัติ} \\
 \text{ราชการ (100 คะแนน)}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{|c|}
 \hline
 \text{คะแนนการประเมิน} \\
 \text{ผลสัมฤทธิ์ของงาน} \\
 \times \\
 \text{น้ำหนัก} \\
 \text{ผลสัมฤทธิ์ของงาน} \\
 \hline
 \end{array}
 +
 \begin{array}{|c|}
 \hline
 \text{คะแนนการประเมิน} \\
 \text{พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ} \\
 \times \\
 \text{น้ำหนักพฤติกรรม} \\
 \text{การปฏิบัติราชการ} \\
 \hline
 \end{array}
 +
 \begin{array}{|c|}
 \hline
 \text{คะแนนการประเมิน} \\
 \text{องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)} \\
 \times \\
 \text{น้ำหนักองค์ประกอบอื่น} \\
 \hline
 \end{array}$$

โดยทั่วไปน้ำหนักขององค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้องมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ซึ่งส่วนราชการสามารถกำหนดให้สูงกว่านี้ได้ เช่นส่วนราชการสามารถกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เป็นร้อยละ 70 : 30 หรือ 80 : 20 หรือ 90 :10 หรือสัดส่วนอื่น เป็นต้น

สำหรับกรณีของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในรอบการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นช่วงของการเรียนรู้งาน อาจยังไม่มี

ผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงกำหนดให้ประเมินเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบเป็นร้อยละ 50

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะถูกแบ่งเป็นอย่างน้อย 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับให้เป็นดุลยพินิจของส่วนราชการ แต่คะแนนต่ำสุดของ ระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60

2.4.13 หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต รัชฎกร (2555, หน้า 238-241) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน
- ปริมาณงาน คือ จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่เหมาะสม
- ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ คือ ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน
- ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ในงาน คือ ความเชื่อไว้วางใจในการทำงาน ความตั้งใจอุทิศสละ ภาระหรือร้อนในการทำงานและการติดตามงาน
- การมาทำงานและการตรงต่อเวลา คือ ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา
- การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา คือ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจในการปฏิบัติตามคำสั่ง คำแนะนำรวมทั้งความสามารถในการเข้าใจคำสั่ง คำแนะนำนั้น ๆ
- การประพฤติตนตามระเบียบวินัย คือ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำไปใช้ปฏิบัติได้
- การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น คือ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน คือ การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนการระวังรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน

- การวางแผนและการจัดระบบงาน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน การกำหนดวิธีปฏิบัติงาน การวัดผลงานตลอดจนการจัดทำคนให้เหมาะสมกับงาน

- การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน คือ ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์

- ทักษะในการสื่อสารข้อความ คือ ความสามารถในการพูดและเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม

- ความเป็นผู้นำและทักษะในการบังคับบัญชา คือ ความสามารถในการวางแผน การปกครอง และการโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาร่วมมือและปฏิบัติงานตามที่ต้องการ

- การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความสนใจ ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 403-405) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- คุณภาพของงาน
- ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ความซื่อสัตย์
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การให้ความร่วมมือและประสานงาน
- การปรับตัว
- ความมีมนุษยสัมพันธ์
- ความเป็นผู้นำ
- ความแข็งแรงและสุขภาพของร่างกาย

อนิวัช แก้วจางค์ (2552, หน้า 127) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- คุณภาพของผลงานที่ทำ
- ปริมาณงานที่ทำ
- คุณภาพงานที่ทำ
- ทักษะคิดต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- ความไว้วางใจ

- ความน่าเชื่อถือ
- การประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายในองค์กร
- การประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร
- การตรงต่อเวลา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นิสดารัก เวชยานนท์ (2543, หน้า 211-214) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ความรอบรู้ในงาน
- คุณภาพของงาน
- ปริมาณงาน
- การแก้ปัญหา/การตัดสินใจ
- ความสามารถในการสื่อสาร
- ความรับผิดชอบ
- ความกตริเริ่ม
- การพัฒนาและเรียนรู้
- ความไว้วางใจ
- การปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 9-10) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินต้องพิจารณาอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อย่างไรก็ตามส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะของส่วนราชการเองได้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- ปริมาณของงาน คือ จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ
- คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับ

มาตรฐานของงาน

- เวลาที่งานสำเร็จหรือทันการณ์ คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด
- ความประหยัดหรือคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร คือ การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน

หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สามารถแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือ ให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ กำหนดขึ้น อีกทั้งหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน เช่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออก ว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อน ประสิทธิภาพในงาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายที่หน่วยงาน รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ ประโยชน์สูงสุด

- การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อ ประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอน งานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนและระบบ การทำงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือการดำรงตนและประพฤติ ปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ เช่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้อง ตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้

- การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้ง ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม เช่น สนับสนุนการตัดสินใจของ ทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับ ผู้อื่นในทีมด้วยดี ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ซึ่งส่วนราชการมีอิสระที่จะประเมินสมรรถนะอื่นเพิ่มเติมได้หากเห็นว่าเหมาะสม

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2547, หน้า 93-102) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- คุณภาพของงาน คือ พิจารณาความถูกต้องเรียบร้อยของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คือ พิจารณาความรับผิดชอบในหน้าที่และการปฏิบัติตามขอบข่ายของความรับผิดชอบ
- การปฏิบัติตามระเบียบ คือ พิจารณาถึงการปฏิบัติตามระเบียบและแนวทาง
- ความซื่อตรงต่อเวลา คือ พิจารณาถึงการมาปฏิบัติงานการใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่
- ปริมาณงาน คือ พิจารณาปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนด
- ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาถึงความสามารถและความเต็มใจในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มาติดต่องาน
- การรักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินของบริษัท คือ พิจารณาถึงการใช่วัตถุอุปกรณ์การดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัท
- ความรอบรู้ในเรื่องปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องคือ พิจารณาถึงความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและงาน
- ความสามารถทางร่างกายและจิตใจ คือ พิจารณาถึงความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน คือ พิจารณาถึงความระมัดระวังและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

สุนันทา เสดहनันทน์ (2546, หน้า 287) ได้กำหนดหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ปริมาณงาน
- คุณภาพงาน
- ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ความรอบรู้เกี่ยวกับงาน
- ความรับผิดชอบ
- การปฏิบัติตามคำสั่ง
- ความเชื่อถือไว้วางใจได้

- การปฏิบัติตามกฎระเบียบวิจัย
- การประสานงานและการให้ความร่วมมือ
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การจัดลำดับงาน
- การแก้ไขปัญหา
- กาดิติดต่อลูกค้า/ผู้มารับบริการ
- การพัฒนาตนเอง
- ทักษะคติ

ตารางที่ 2.1 สรุปหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อกลงกรณ์(2555)	ปริยาพร(2551)	อนิวัช(2552)	นิสตาร์(2554)	กพ.(2551)	สุดา(25547)	สุนันทา(2546)	รวม
คุณภาพงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
ปริมาณงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7*
ความรอบรู้ในงานและ ความสามารถในการเรียนรู้	✓			✓		✓	✓	4*
ความเชื่อถือไว้วางใจ/เอาใจใส่ใน งาน	✓		✓	✓			✓	4*
การมาทำงานและตรงต่อเวลา	✓		✓			✓		3*
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำ ของผู้บังคับบัญชา	✓						✓	2
การประพฤติตนตามระเบียบวินัย	✓			✓		✓	✓	4*
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓		✓			✓	4*
การประสานงานและการให้ความ ร่วมมือกับผู้อื่น	✓	✓	✓			✓	✓	5*
ความคุ้มค่าและคำนึงถึงการใช้ ทรัพยากรของหน่วยงาน	✓				✓	✓		3*
การวางแผนและการจัดระบบงาน	✓						✓	2

ตารางที่ 2.1 สรุปหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อดงกรณ์(2555)	ปริยาพร(2551)	อนิวัช(2552)	นิศตารค์(2554)	กพ.(2551)	ศุดา(25547)	ศุนันทา(2546)	รวม
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	✓			✓			✓	3*
ทักษะในการสื่อสารข้อความ	✓			✓				2
ความเป็นผู้นำและทักษะในการ บังคับบัญชา	✓	✓						2
การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓							1
ความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓					✓	2
ความซื่อสัตย์		✓						1
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การปรับตัว		✓		✓		✓		3*
ความมีมนุษยสัมพันธ์		✓	✓					2
ความแข็งแรงและสุขภาพร่างกาย		✓				✓		2
คุณภาพของผลงานที่ทำ			✓					1
ทัศนคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย			✓				✓	2
การพัฒนาและการเรียนรู้				✓			✓	2
ความรวดเร็วและทันเหตุการณ์					✓			1
ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน						✓		1
การติดต่อลูกค้า/ผู้มารับบริการ							✓	1

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสรุปและเลือกหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลรวมของความซ้ำซ้อนของหัวข้ออย่างน้อย 3 ข้อขึ้นไป ซึ่งได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ ความเชื่อถือไว้วางใจ/เอาใจใส่ในงาน การมาทำงานและตรงต่อเวลา การประพฤติตนตามระเบียบวินัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน และ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบการให้คะแนน (Graphic rating scales) เป็นวิธีการกำหนดปัจจัย

ต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน โดยการให้คะแนนจากต่ำสุดถึงสูงสุดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ นิยมกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 คะแนน

โดยจัดกลุ่มหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) ตาม ตารางที่ 2.3 ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) ความคุ้มค่าและ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

2. ด้านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ 1) ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ 2) ความเชื่อถือไว้วางใจ/เอาใจใส่ในงาน 3) การมาทำงานและการตรงต่อเวลา 4) การประพฤติตนตาม ระเบียบวินัย 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น 7) การ ตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน 8) ความรับผิดชอบต่อน้ำที่

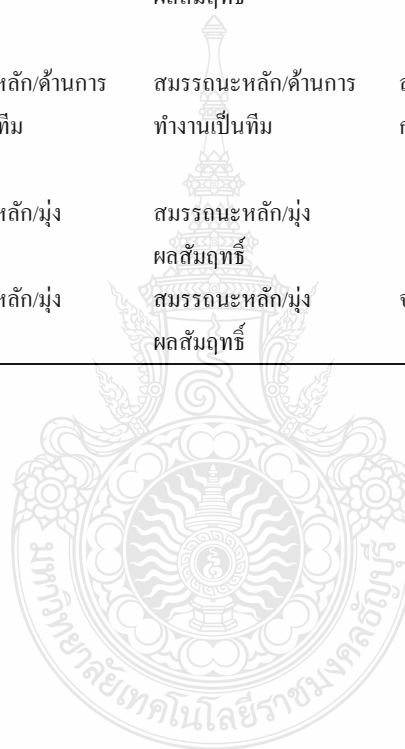


ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบการวัดผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์และมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สรุปการวัดผลการปฏิบัติงาน (ด้าน)	มรภ. เพชรบูรณ์	มรภ. วิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์	มรภ. มหาสารคาม	มทร. รัตนบุรี	มทร. กรุงเทพฯ
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน (3 ข้อ)						
1. คุณภาพงาน	ด้านผลสัมฤทธิ์		ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์
2. ปริมาณงาน	ด้านผลสัมฤทธิ์		ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์
3. ความคุ้มค่าและค่านึงถึงการ ใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	ด้านผลสัมฤทธิ์		ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์
ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะหลัก (9 ข้อ)						
1. ความรอบรู้ในงาน	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	สมรรถนะหลัก/สั่งสม	สมรรถนะหลัก/สั่งสม	สมรรถนะหลัก/ความ	สมรรถนะหลัก/พัฒนา	สมรรถนะหลัก/การตั้ง
	ราชการ/สมรรถนะหลัก	ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	เชี่ยวชาญในงาน	ตนเอง	สมรรถนะหลัก/การตั้ง งานอาชีพ
2. ความสามารถในการเรียนรู้	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	สมรรถนะหลัก/สั่งสม	สมรรถนะหลัก/สั่งสม	สมรรถนะหลัก/ความ	สมรรถนะหลัก/พัฒนา	สมรรถนะหลัก/การตั้ง
	ราชการ/สมรรถนะหลัก	ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	เชี่ยวชาญในงาน	ตนเอง	สมรรถนะหลัก/การตั้ง งานอาชีพ
3. ความเชื่อถือว่าวางใจ/เอาใจใส่ ในงาน	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	สมรรถนะหลัก/มุ่ง	สมรรถนะหลัก/มุ่ง		สมรรถนะหลัก/รัก	สมรรถนะหลัก/มุ่ง
	ราชการ/สมรรถนะหลัก	ผลสัมฤทธิ์	ผลสัมฤทธิ์		องค์กรและหน้าที่	ผลสัมฤทธิ์
4. การมาทำงานและตรงต่อเวลา	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	สมรรถนะหลัก/ด้านการ	สมรรถนะหลัก/มุ่ง	จรรยาบรรณ		
	ราชการ/สมรรถนะหลัก	ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและ จริยธรรม	ผลสัมฤทธิ์			
5. การประพฤติตนตามระเบียบ วินัย	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ	สมรรถนะหลัก/ด้านการ	สมรรถนะหลัก/ด้านการ	สมรรถนะหลัก/การมี		สมรรถนะหลัก/ด้าน
	ราชการ/สมรรถนะหลัก	ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและ จริยธรรม	ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและ จริยธรรม	คุณธรรมและ จริยธรรม		การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบการวัดผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์และมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

หัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	สรุปการวัดผลการปฏิบัติงาน (ด้าน)	มรภ. เพชรบูรณ์	มรภ. วิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์	มรภ. มหาสารคาม	มทร. ชัยภูมิ	มทร. กรุงเทพฯ
6.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์			สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์
7.การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก/ด้านการทำงานเป็นทีม	สมรรถนะหลัก/ด้านการทำงานเป็นทีม	สมรรถนะหลัก/ด้านการทำงานเป็นทีม	สมรรถนะหลัก/ด้านการทำงานเป็นทีม	สมรรถนะหลัก/ด้านการทำงานเป็นทีม
8.การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์			สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์
9.ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์	จรรยาบรรณ	สมรรถนะหลัก/รักองค์กรและหน้าที่	สมรรถนะหลัก/มุ่งผลสัมฤทธิ์



จากแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ กับสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.5 สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติของสถาบันแต่ละแห่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ตามคำกราบบังคมทูลของรัฐบาลตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา จำนวน 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีพื้นที่บริการครอบคลุมทั่ว ประเทศทั้งส่วนกลาง ภูมิภาค ตลอดจนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ประชาชนในดินแดนดังกล่าว เข้าถึงระดับอุดมศึกษาได้มากขึ้น

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่กำหนดสาระที่สำคัญ คือ ให้สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น โดยมีพันธกิจในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ผลิตรุสายวิชาการและสายวิชาชีพ รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ในบางสถาบันมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะทางด้านอาชีวศึกษา จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 52 แห่ง ดังกล่าว จะเห็นว่ามุ่งให้สถาบันเหล่านี้เป็นกลไกที่สำคัญของประเทศไทยเพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นโดยกว้างขวางครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร

2.5.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีประวัติศาสตร์สามารถจำแนกจากแหล่งกำเนิด 3 กลุ่มด้วยกัน ก่อนที่จะมาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยและบทบาทหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเช่นเดียวกัน กลุ่มแรก ถือกำเนิดมาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ สังกัดกระทรวงธรรมการ ซึ่งได้รับการสถาปนาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า

เจ้าอยู่หัว เป็นสถานศึกษาด้านการฝึกหัดครูแห่งแรกของประเทศไทย ตั้งอยู่ที่ตำบลสวนมะลิ ถนน บำรุงเมือง เปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2435 และย้ายที่อยู่อีกหลายแห่งจนกระทั่งมาตั้งอยู่ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในปัจจุบัน และในปี พ.ศ.2437 เกิดขึ้นอีกหนึ่งแห่ง คือ โรงเรียนฝึกหัด อาจารย์บ้านสมเด็จพระยา ในเวลาต่อมาได้ปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู และได้ขยายจัดการศึกษาผลิตครูทั้งภาคกลางและภาคอื่น ๆ และมีโรงเรียนฝึกหัดครูเพิ่มขึ้นอีก รวมทั้งสิ้น 29 แห่ง เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรประโยคครู มัธยม (ป.ม.) และในปี พ.ศ.2498 ปรับหลักสูตรใหม่เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครู เปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) กลุ่มที่สอง ได้รับการจัดตั้งเป็นวิทยาลัยครูโดยไม่ได้ เริ่มตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเช่นกลุ่มแรก ซึ่งอยู่ในภูมิภาคจำนวน 7 แห่ง (เป็นโครงการเงินกู้ ธนาคารโลก) รวมเกิดวิทยาลัยครูขึ้นทั้งส่วนกลางและภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง และในปี 2518 ได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูสอนถึงระดับปริญญาตรี ด้านครุศาสตรบัณฑิต และมีการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญครั้งหนึ่งในปี พ.ศ.2527 คือ ได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) สามารถเปิดสอนใน 3 สาขา คือ สาขาวิชาการศึกษา วิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และในปี พ.ศ.2538 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ วิทยาลัยครูจึงได้ใช้ชื่อว่าสถาบันราชภัฏ มีภารกิจในการให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมวิทย์ฐานะครู กลุ่มที่สาม กำเนิดเป็นสถาบันราชภัฏเพิ่มอีก 5 แห่ง ตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2540 คือสถาบันราชภัฏกาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ ศรีสะเกษ และสถาบันราชภัฏ นครพนม จึงมีสถาบันราชภัฏรวมทั้งสิ้น 41 แห่ง แต่ต่อมาในปี พ.ศ.2548 สถาบันราชภัฏนครพนม ได้รวมกับสถาบันอื่น ๆ ในจังหวัดนครพนมและเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม จึงเหลือสถาบัน ราชภัฏ 40 แห่ง และในปี พ.ศ.2547 มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีภารกิจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.5.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ผลิตครู อาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีและประกาศนียบัตร ชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ และศักยภาพ มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล

อดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษา วิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งดังต่อไปนี้

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปัจจุบันมีจำนวน 9 แห่งทั่วประเทศไทย ครอบคลุมพื้นที่ทั่วทุกภาคของประเทศ ตั้งแต่เหนือจรดใต้ จึงนับได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็น

อาณาจักรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศไทย ซึ่งมีศักยภาพในการผลิตบัณฑิตมากกว่าหลายหมื่นคนต่อปี เป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานอย่างแท้จริง โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้ดำรงภารกิจในการผลิตบัณฑิตที่อยู่บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และผลิตบัณฑิตในสายวิชาชีพเพื่อออกมารับใช้ประเทศชาติ พัฒนาประเทศชาติมาเนิ่นนานกว่าสามทศวรรษแล้ว สมดังคำนิยามที่ให้ไว้กับบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ว่า “บัณฑิตนักปฏิบัติ”

2.5.3 ประวัติมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการหลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ.2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2548 จึงมีผลให้มหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2548 โดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินั้น ให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินการกิจการภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัดการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.วช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.วส.) หลักสูตรปริญญาภายใต้ภารกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่ โดยมีพันธกิจ คือ 1) การผลิตบัณฑิตที่เก่งและดีมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตรงตามความต้องการของชุมชน 2) พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีสู่ชุมชนแบบบูรณาการ โดยการวิจัยและพัฒนา สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง 3) การบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของสังคมประเทศ และอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง 4) ทำนุบำรุง ส่งเสริม และเป็นศูนย์การเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติและอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง และ 5) การบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

2.5.4 ประวัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นพระนามพระราชทานที่สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ พระราชทานนามให้แก่ มหาวิทยาลัย นราธิวาส

ราชนครินทร์ ซึ่งพระอิสริยยศศักดิ์ของพระองค์ท่านขึ้นต้นด้วยนามจังหวัดนครราชสีมา นับเป็นสิ่ง ที่น่าภาคภูมิใจอย่างหาที่สุดมิได้ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาราชนครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการหลอมรวมสถาบันการศึกษาที่มีอยู่แล้วในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 4 สถาบัน คือ วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา วิทยาลัยการอาชีพตากใบ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครราชสีมา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา และได้จัดทำพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครราชสีมา พ.ศ.2548 ซึ่งได้รับการประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 14 ก เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2548 และได้มีการพัฒนาการศึกษาตลอด ระยะเวลา 4 ปี ทั้งทางด้านคณาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา หลักสูตร การวิจัย และงานสร้างสรรค์ อย่างมีคุณภาพ

ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2553) มหาวิทยาลัยนครราชสีมาราชนครินทร์ได้ดำเนินการสอนหลักสูตร 1 ปี คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรสาขาวิชาชีพครู หลักสูตร 6 ปี คือหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี คือ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะ เกษตรศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และสถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา อีกทั้งยังเปิดสอนระดับ ปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง) ใน 3 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและ คณะ เกษตรศาสตร์ ในส่วนของการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาก็ยังจัดอยู่เช่นเดิมเพื่อ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ป.วช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.วส.) ในสาขาต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา และวิทยาลัยการอาชีพตากใบ นอกจากผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพแล้ว มหาวิทยาลัยนครราชสีมาราชนครินทร์ยังเน้นการบริการวิชาการ/วิชาชีพสู่ ชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งและยังร่วมกับชุมชนในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรวมถึง การกีฬา และนันทนาการ ในส่วนของการพัฒนางานวิชาการด้วยการวิจัย มหาวิทยาลัยนครราชสีมา ราชนครินทร์ ก็มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

2.5.5 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน เดิมเป็นวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ได้ยกฐานะเป็นสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2475 ในนาม "โรงเรียนอาชีพช่างกล" ต่อมาได้โอนโรงเรียนอาชีพช่างกลมาอยู่ในสังกัดกระทรวงธรรมการ พร้อมชื่อโรงเรียนใหม่ว่าโรงเรียนมัธยมอาชีพช่างกล และในปี พ.ศ.2480 ได้มีการดำเนินการเช่าที่ดินของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นวังของ กรมพระสวัสดิ์วัฒนวิศิษฎ์ เดิม ตรงข้ามสนามกีฬาแห่งชาติ มีเนื้อที่ประมาณ 18 ไร่ ได้จัดสร้างอาคารเรียน 1 หลัง โรงฝึกงานอีก 8 หลัง แล้วย้ายโรงเรียน

มัธยมอาชีพช่างกลมาอยู่ที่โรงเรียนใหม่นี้ เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2482 จัดหลักสูตรการสอนในระดับ
ประโยคอาชีวชั้นสูง แผนกช่างกล

ในระหว่างเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา ทหารญี่ปุ่นประมาณร้อยนาย ได้เข้ายึดโรงเรียน
ช่างกลปทุมวัน เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2485 เวลา 19.00 น. ปีการศึกษา 2484 ทางโรงเรียนจึงได้อพยพ
นักเรียนไปอาศัยเรียนที่โรงเรียนมัธยมวัดเทพศิรินทร์ จนจบปีการศึกษา 2484 ต่อมาในวันที่ 4
มิถุนายน 2485 ได้ย้ายไปทำการสอนที่เชิงสะพานเฉลิมโลก ประตูน้ำปทุมวัน ซึ่งเป็นโรงเรียนการช่าง
อินทราชัยในขณะนั้น และในระหว่างเกิดสงครามนั้น โรงเรียนช่างกลปทุมวันได้ส่งนักเรียนแผนก
ช่างยนต์ปีสุดท้ายจำนวน 32 คนและคุณครูอีกสองท่าน ไปช่วยงานด้านการซ่อมพาหนะที่แนวหน้า
กองทัพสนามภาคพายัพของกระทรวงกลาโหม เมื่อสงครามสงบ กองทัพทหารสหประชาชาติ ได้เข้า
ยึดโรงเรียนช่างกลปทุมวันคืนจากญี่ปุ่นได้ นักเรียนจึงได้กลับมาเรียนที่ช่างกลปทุมวันดังเดิม

ในปี พ.ศ. 2511 โรงเรียนช่างกลปทุมวัน ได้อยู่ในการพัฒนาอาชีวศึกษา ตามแผนโครงการ
เงินกู้เพื่อปรับปรุงโรงงาน เครื่องมือ เครื่องจักร และส่งครูอาจารย์ฝึกงานและดูงานต่างประเทศ ต่อมา
ในปี พ.ศ. 2518 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน เปิดสอนหลักสูตร ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในปี พ.ศ. 2533 เริ่ม
เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) และ พ.ศ. 2537 เปิดสอนหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิศวกรรมศาสตร์(ป.วศ.) สาขาวิศวกรรมเมคคาทรอนิกส์ ในปี พ.ศ. 2540 ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ว่า "ปทุมวัน" (ที่ รล. 0003/12644
สำนักพระราชวัง พระเบรมมหาราชาวัง กทม. 10200 24 กรกฎาคม 2540 เรื่อง ทรงพระกรุณาโปรด
เกล้าฯ พระราชทานชื่อวิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ว่า "ปทุมวัน")

ต่อมาเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2547 วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน ได้ยกฐานะเป็นสถาบัน
เทคโนโลยีปทุมวัน ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยี
ปทุมวัน พ.ศ. 2541 และเปิดสอนหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วศ.บ.) และหลักสูตรวิทยาศาสตร
บัณฑิต (วท.บ.) เป็นครั้งแรกในปีเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้วิธีการทางสถิติ (Statistical) ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในประเทศไทย มีทั้งสิ้น 52 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ซึ่งมีทั้งหมด 11 มหาวิทยาลัย จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 11,811คน (ข้อมูลบุคลากรใน website ของแต่ละมหาวิทยาลัย) ได้แก่

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) ขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวน 11 แห่ง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 387 คน โดยใช้วิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรตามสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่เสนอไว้ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล ($N = 11,811$)

$$n = \frac{11,811}{1 + (11,811)(.05)^2} = 387 \text{ คน}$$

2) การเลือกตัวอย่าง

เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลา ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

1. ชั้นภูมิที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล แบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 11 แห่ง

2. ชั้นภูมิที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ que เลือกไว้แล้วในชั้นภูมิที่ 1 แบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของบุคลากรประกอบด้วย บุคลากรสาขาวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

จากนั้นคำนวณอัตราส่วนจำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภทของบุคลากรจำแนกตามสถาบันอุดมศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การแบ่งช่วงชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	ประชากรสาย วิชาการ	ประชากรสาย สนับสนุน	ตัวอย่างสาย วิชาการ	ตัวอย่างสาย สนับสนุน
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	963	1,046	32	34
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	573	409	19	13
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	598	652	20	21
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	339	484	11	16
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	368	377	12	12
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	230	213	8	7
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	442	250	14	8
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	393	405	13	13
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	1,007	1,382	33	45
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	704	777	23	25
11. สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน	87	112	3	4
รวม	5,704	6,107	187	200

ที่มา: ข้อมูลบุคลากรใน website ของแต่ละมหาวิทยาลัย (ปี 2558)

ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 387 คน โดยผู้ศึกษาได้เพื่อการสุ่มเลือกแบบสอบถาม 13 คน ดังนั้นขนาดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การรับรู้ความสามารถในตนเอง 2) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ผลการปฏิบัติงาน โดยรายละเอียดของตัวแปร มีดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถในตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 ตัวแปร ได้แก่ ระดับมิติหรือปริมาณความยาก และระดับหรือความเข้มหรือความมั่นใจของบุคลากร

2. การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 5) ผลป้อนกลับของงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงาน 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

4. ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 2 ตัวแปร ได้แก่

4.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน 3) ความคุ้มค่าและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

4.2 ด้านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ 1) ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ 2) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ/เอาใจใส่ในงาน 3) การมาทำงานและการตรงต่อเวลา 4) การประพฤติตนตามระเบียบวินัย 5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น 7) การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน 8) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถาม ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ประเภทสายการปฏิบัติงาน และ ประเภทบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close- Ended Questions) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ทั้งสิ้น 14 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ระดับมิติหรือปริมาณความยาก
2. ระดับหรือความเข้มหรือความมั่นใจ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
5. ผลป้อนกลับของงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านสังคมสัมพันธ์
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ทั้งสิ้น 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน
2. ด้านพฤติกรรมการทำงาน

ซึ่งคำถามในตอนที่ 2 - 5 เป็นแบบลักษณะปลายปิด มีคำถามเป็นแบบสเกล (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักมีคะแนนต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ออกหนังสือราชการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 หน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ประสานงาน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด และทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วจึงอภิปรายผลการวิจัย

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ตารางการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น
- คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น
- คะแนน -1 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้น ไม่ได้วัดวัตถุประสงค์/เนื้อหานั้น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จาก สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือตรงตาม เนื้อหานั้น แสดงว่า ข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้ ปรานี หล้าเบ็ญสะ (2559)

ซึ่งจากผลการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) ได้ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เฉลี่ยทุกคำถามที่ใช้ได้ เท่ากับ 0.99 โดยข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้เปลี่ยนแปลงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและส่งให้ผู้ทรงวุฒิพิจารณาข้อคำถามนั้นอีกครั้ง

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ภาษาเข้าใจง่ายและชัดเจนขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสำรวจกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากรจำนวน 30 ชุด เพื่อไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ประกายรัตน์ สุวรรณ, 2548, หน้า 182) ซึ่งจากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.988

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามคือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

- นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามในการเลือกตอบ นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ โดยใช้วิธีวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่และร้อยละ
- นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 5 ซึ่งแบบสอบถามเป็นการวัดประเมินค่ามาให้คะแนนตามน้ำหนักมีอยู่ 5 ระดับ แล้วนำผลที่ได้นั้นไปบันทึกหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลผล ซึ่งมีความหมายดังนี้

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

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

- ทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 – 4 ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) โดยมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ เช่น การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็น

ตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ ไม่ทราบค่า (Homoscedasticity) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

4. ทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การทดสอบค่า t (t-test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD.) เพื่อใช้ในการบรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 - 4 คือ

1) การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

2.2 การทดสอบค่า t (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 5 การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ซึ่งในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์และแปลผลของข้อมูลได้มีการกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบแบบ F-test
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหพันธ์
r^2	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
Y_1	แทน	ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน
Y_2	แทน	ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
Y_3	แทน	ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม
X_1	แทน	การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก
X_2	แทน	การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ
X_3	แทน	การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม
X_4	แทน	การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ
X_5	แทน	การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
X_6	แทน	การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน
X_7	แทน	การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
X_8	แทน	การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน

X_9	แทน	การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวม
X_{10}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X_{11}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
X_{12}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ
X_{13}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
X_{14}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
X_{15}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน
X_{16}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน
X_{17}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจใจองค์กร
X_{18}	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม
β_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการ
β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก
β_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ
β_3	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม
β_4	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ
β_5	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน
β_6	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน
β_7	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
β_8	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน

β_9	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวม
β_{10}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
β_{11}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
β_{12}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ
β_{13}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
β_{14}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
β_{15}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน
β_{16}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน
β_{17}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจใจองค์กร
β_{18}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถในตนเอง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวัดผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	115	28.7
หญิง	285	71.3
รวม	400	100.0
2. อายุ		
20 - 39 ปี	269	67.3
40 - 59 ปี	131	32.7
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	1.7
ปริญญาตรี	179	44.8
ปริญญาโท	174	43.5
ปริญญาเอก	40	10.0
รวม	400	100.0
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
0 - 10,000 บาท	4	1.0
10,001 - 25,000 บาท	200	50.0
25,001 - 40,000 บาท	160	40.0
40,001 บาทขึ้นไป	36	9.0
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

5. ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0 – 5 ปี	113	28.3
6 -10 ปี	161	40.3
11 – 15 ปี	57	14.2
16 – 20 ปี	28	7.0
21 – 25 ปี	13	3.2
26 – 30 ปี	14	3.5
มากกว่า 30 ปี	14	3.5
รวม	400	100.0
6. ประเภทสายการปฏิบัติงาน		
สายวิชาการ	190	47.5
สายสนับสนุน	210	52.5
รวม	400	100.0
7. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการพลเรือน	61	15.3
ลูกจ้างประจำ	26	6.5
พนักงานมหาวิทยาลัย	260	65.0
พนักงานราชการ	20	5.0
ลูกจ้างชั่วคราว	33	8.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 ตามด้วยเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20 - 39 ปี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ตามด้วยอายุ 40 - 59 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คนคิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา

25,001 - 40,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และน้อยที่สุด 0 - 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา 0 - 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และน้อยที่สุด 21 - 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ประเภทสายการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 ตามด้วยสายวิชาการ จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา ข้าราชการพลเรือน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และน้อยที่สุด พนักงานราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสามารถในตนเองมี 2 ด้าน คือ มิติระดับหรือปริมาณความยาก และมิติความเข้มหรือความมั่นใจ สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.2 - 4.4

ตารางที่ 4.2 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถในตนเอง ด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก

มิติระดับหรือปริมาณความยาก	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้	24.3	56.3	19.3	0.3	0.0	4.05	0.666	มาก	1
ท่านคิดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้	23.5	52.8	23.5	0.3	0.0	4.00	0.694	มาก	3
เมื่องานเกิดความสับสน ท่านคิดว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นได้	21.8	57.0	20.3	1.0	0.0	4.00	0.679	มาก	3
ท่านเชื่อว่าความรู้ที่มีอยู่ สามารถช่วยให้ท่านทำงานที่ยากได้	24.0	54.3	20.8	1.0	0.0	4.01	0.699	มาก	2
ท่านเชื่อว่าสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	19.5	54.8	25.5	0.3	0.0	3.94	0.676	มาก	5
เมื่อได้รับมอบหมายงานยากเกินความสามารถ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นได้	19.5	50.0	29.3	1.0	0.3	3.88	0.732	มาก	6
ภาพรวม	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.98	0.598	มาก	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 (SD = 0.598) ในรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 (SD = 0.666) อันดับ 2 ท่านเชื่อว่าความรู้ที่มีอยู่ สามารถช่วยให้ท่านทำงานที่ยากได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.669) อันดับ 3 ท่านคิดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.694) มีระดับการรับรู้เท่ากับข้อ เมื่องานเกิดความล้มเหลว ท่านคิดว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.679) โดยอันดับสุดท้าย คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานยากเกินความสามารถ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 (SD = 0.732)

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ

มิติความเข้มหรือความมั่นใจ	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงาน ท่านจะหาทางออกจนสุดความสามารถ	28.3	50.8	20.3	0.8	0.0	4.07	0.716	มาก	1
ถ้าท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ท่านสามารถหาทางออกเพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นได้	18.8	56.3	24.5	0.5	0.0	3.93	0.670	มาก	3
ถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่อย่างกะทันหันท่านเชื่อว่าสามารถทำงานนั้นได้	19.3	54.5	25.3	1.0	0.0	3.92	0.693	มาก	4
ท่านสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานได้โดยไม่วิตกกังวล	19.5	52.0	28.0	0.5	0.0	3.91	0.698	มาก	5
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด	24.5	51.8	22.3	1.0	0.5	3.99	0.744	มาก	2
ท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับได้	15.3	56.8	27.5	0.5	0.0	3.87	0.657	มาก	7
ท่านสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	16.5	54.5	28.5	0.5	0.0	3.87	0.674	มาก	8

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ (ต่อ)

มิติความเข้มหรือความมั่นใจ	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถประยุกต์ทฤษฎีและหลักการวิชาการ เพื่อใช้ในการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้	16.8	54.3	28.8	0.3	0.0	3.88	0.671	มาก	6
ภาพรวม	26.5	52.8	20.5	0.3	0.0	3.93	0.570	มาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.570) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ในการทำงานท่านจะหาทางออกจนสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.716) อันดับ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.744) อันดับ 3 ถ้าท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ท่านสามารถหาทางออกเพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.670) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.657) มีระดับการรับรู้เท่ากับข้อ ท่านสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.674)

ตารางที่ 4.4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม

การรับรู้ความสามารถในตนเอง	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
มิติระดับหรือปริมาณความยาก	26.8	53.8	19.3	0.3	0.0	3.98	0.598	มาก	1
มิติความเข้มหรือความมั่นใจ	26.5	52.8	20.5	0.3	0.0	3.93	0.570	มาก	2
ภาพรวม	32.0	50.0	17.8	0.3	0.0	3.95	0.556	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.556) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1

ด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.598) อันดับ 2 ด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.570)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติมี 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.5 - 4.10

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้าน ความหลากหลายของทักษะ

ความหลากหลายของทักษะ	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	23.3	52.5	23.8	0.5	0.0	3.99	0.701	มาก	1
ในแต่ละวัน ท่านปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ ซึ่งนอกเหนือจากภาระงานที่รับผิดชอบ	22.0	49.8	27.0	1.3	0.0	3.93	0.732	มาก	3
ท่านสามารถทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ท่านทำในปัจจุบันได้	22.3	52.3	25.0	0.5	0.0	3.96	0.702	มาก	2
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	20.5	47.0	31.8	0.8	0.0	3.87	0.733	มาก	4
งานที่ท่านปฏิบัติ ใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน	18.5	49.8	31.3	0.5	0.0	3.86	0.707	มาก	5
ภาพรวม	22.3	53.0	24.0	0.8	0.0	3.92	0.619	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.619) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.701) อันดับ 2 ท่านสามารถทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ท่านทำในปัจจุบันได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (SD = 0.702) อันดับ 3 ในแต่ละวัน ท่านปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่

ซึ่งนอกเหนือจากภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.732) โดยอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.707)

ตารางที่ 4.6 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้ปฏิบัติทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย	22.8	52.3	25.0	0.0	0.0	3.98	0.692	มาก	1
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในเรื่องต่อไปของหน่วยงานอื่น	23.0	50.5	25.3	1.3	0.0	3.95	0.729	มาก	2
งานที่รับผิดชอบมีผลงานปรากฏเป็นที่ประจักษ์	19.0	54.3	26.3	0.5	0.0	3.92	0.683	มาก	4
ท่านทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา	20.3	54.8	24.5	0.5	0.0	3.95	0.683	มาก	2
ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน	18.0	55.8	25.5	0.8	0.0	3.91	0.677	มาก	5
ภาพรวม	24.0	53.8	21.5	0.8	0.0	3.94	0.604	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 (SD = 0.604) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบท่านได้ปฏิบัติทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.692) อันดับ 2 ท่านทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.683) เท่ากับข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในเรื่องต่อไปของหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 (SD = 0.729) โดยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.677)

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ด้าน
ความสำคัญของงาน

ความสำคัญของงาน	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม	20.5	55.8	23.0	0.8	0.0	3.96	0.682	มาก	1
ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน	18.0	58.0	23.3	0.8	0.0	3.93	0.663	มาก	2
งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันบุคลากรภายในหน่วยงานต่างให้ความสำคัญ	14.8	53.5	30.0	1.8	0.0	3.81	0.695	มาก	4
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	14.8	55.0	28.3	2.0	0.0	3.83	0.693	มาก	3
ผลของการปฏิบัติงานของท่านไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็จะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น	14.5	49.8	33.5	2.3	0.0	3.77	0.718	มาก	5
ภาพรวม	17.5	54.8	26.8	1.0	0.0	3.86	0.589	มาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 (SD = 0.589) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.682) อันดับ 2 ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 (SD = 0.663) อันดับ 3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.693) โดยอันดับสุดท้าย คือ ผลของการปฏิบัติงานของท่านไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียก็จะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.718)

ตารางที่ 4.8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้าน
 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	17.0	56.0	25.5	1.5	0.0	3.89	0.688	มาก	1
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	14.8	55.0	29.3	0.8	0.3	3.83	0.682	มาก	5
ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้เองว่าจะทำงานด้วยวิธีไหนอย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จ	17.8	54.3	26.3	1.8	0.0	3.88	0.705	มาก	4
ท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้	18.8	54.5	24.8	1.3	0.8	3.89	0.736	มาก	1
ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้น	18.3	54.8	25.3	1.0	0.8	3.89	0.729	มาก	1
ภาพรวม	20.3	53.5	25.3	1.0	0.0	3.88	0.611	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.611) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.688) เท่ากับข้อ ท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.736) และเท่ากับข้อ ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (SD = 0.729) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.682)

ตารางที่ 4.9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้าน
ผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงานทำงาน	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	17.3	51.0	28.8	2.3	0.8	3.82	0.765	มาก	1
ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	12.5	50.0	32.0	3.8	1.8	3.68	0.806	มาก	5
ท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	17.8	49.5	30.3	1.8	0.8	3.82	0.765	มาก	1
บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน แสดงความรู้สึกรพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	15.0	55.0	27.8	1.0	1.3	3.82	0.740	มาก	1
ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	15.3	52.3	30.0	2.3	0.3	3.80	0.725	มาก	4
ภาพรวม	15.8	50.5	31.3	1.8	0.8	3.79	0.670	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.670) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.765) เท่ากับข้อ ท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.765) และเท่ากับข้อ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน แสดงความรู้สึกรพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.740) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน โดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.806)

ตารางที่ 4.10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวม

ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความหลากหลายของทักษะ	22.3	53.0	24.0	0.8	0.0	3.92	0.619	มาก	2
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	24.0	53.8	21.5	0.8	0.0	3.94	0.604	มาก	1
ความสำคัญของงาน	17.5	54.8	26.8	1.0	0.0	3.86	0.589	มาก	4
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	20.3	53.5	25.3	1.0	0.0	3.88	0.611	มาก	3
ผลป้อนกลับของงาน	15.8	50.5	31.3	1.8	0.8	3.79	0.670	มาก	5
ภาพรวม	23.5	58.3	17.8	0.5	0.0	3.88	0.544	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวมพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.544) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.604) อันดับ 2 ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.619) อันดับ 3 คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.611) โดยอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลป้อนกลับของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.670)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจใจองค์กร สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.11 - 4.19

ตารางที่ 4.11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หน่วยงานมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	11.5	49.5	31.8	6.3	1.0	3.64	0.804	มาก	2

ตารางที่ 4.11 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หน่วยงานมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	9.5	49.0	33.0	6.5	2.0	3.58	0.828	มาก	4
ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน	10.5	44.3	38.8	5.0	1.5	3.57	0.804	มาก	5
ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อการทำงานจากการประกอบอาชีพในสายอาชีพของท่าน	10.0	48.8	36.3	3.8	1.3	3.63	0.765	มาก	3
หน่วยงานจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ถูกต้อง และตรงเวลา	18.5	51.3	26.5	2.0	1.8	3.83	0.812	มาก	1
ภาพรวม	12.3	48.5	32.5	5.3	1.5	3.65	0.692	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.692) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 หน่วยงานจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ถูกต้อง และตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.682) อันดับ 2 หน่วยงานมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 (SD = 0.804) อันดับ 3 ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อการทำงานจากการประกอบอาชีพในสายอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 (SD = 0.765) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (SD = 0.804)

ตารางที่ 4.12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	14.3	50.5	30.0	4.3	1.0	3.73	0.794	มาก	1

ตารางที่ 4.12 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ต่อ)

ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	12.3	48.3	33.0	5.0	1.5	3.65	0.815	มาก	4
หน่วยงานของท่านมีการตรวจสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยตามระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัย	11.8	47.5	33.8	4.5	2.5	3.62	0.845	มาก	5
หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการทำงาน	14.3	47.8	33.5	2.8	1.8	3.70	0.810	มาก	3
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน	12.0	52.8	30.3	4.3	0.8	3.71	0.760	มาก	2
ภาพรวม	13.3	48.0	30.8	6.5	1.5	3.68	0.711	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.711) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.794) อันดับ 2 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.760) อันดับ 3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.810) โดยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยตามระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.815)

ตารางที่ 4.13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะของตนจากงานที่ปฏิบัติ	17.5	50.5	30.5	1.5	0.0	3.84	0.718	มาก	3
หน่วยงานสนับสนุนให้ บุคลากร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	16.0	53.0	29.0	2.0	0.0	3.83	0.709	มาก	4
ท่านรู้สึกว่าคุณได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยให้สามารถทำงาน ได้ดีขึ้นตลอดเวลา	19.0	52.0	27.5	1.3	0.3	3.88	0.725	มาก	1
หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กับ บุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ อย่างเหมาะสม	18.0	51.3	28.8	2.0	0.0	3.85	0.726	มาก	2
ท่านมีความพึงพอใจกับวิธีการ ส่งเสริมความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในหน่วยงานนี้	12.5	54.3	31.0	1.8	0.5	3.77	0.704	มาก	5
ภาพรวม	19.8	49.5	28.5	2.3	0.0	3.83	0.639	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา ศักยภาพพบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.639) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านรู้สึกว่าคุณได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยให้สามารถทำงาน ได้ดีขึ้นตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 (SD = 0.725) อันดับ 2 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 (SD = 0.726) อันดับ 3 ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะของตนจากงาน ที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.718) อันดับ 4 หน่วยงานสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.709) โดยอันดับ สุดท้าย คือ ท่านมีความพึงพอใจกับวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรใน หน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.704)

ตารางที่ 4.14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้าง ความมั่นคงให้กับชีวิตของท่าน	16.5	48.5	31.8	1.8	1.5	3.77	0.797	มาก	4
ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงาน ใหม่ๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านทำอยู่ ประจำ	13.3	53.0	32.5	0.5	0.8	3.78	0.704	มาก	3
ท่านได้ใช้ประสบการณ์จากงานที่ท่านทำ มาใช้ในการทำงานครั้งต่อไป	17.8	55.0	25.8	1.3	0.3	3.89	0.704	มาก	1
งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับต่อบุคคล ในสังคม	13.8	58.5	26.5	0.8	0.5	3.84	0.674	มาก	2
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของ บุคลากรในหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์ที่ เหมาะสม	12.5	50.5	32.0	2.5	2.5	3.68	0.818	มาก	5
ภาพรวม	15.5	54.0	27.5	2.5	0.5	3.79	0.637	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.637) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่
ในระดับมากที่สุดข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้ใช้ประสบการณ์จากงานที่ท่านทำมาใช้ในการทำงานครั้งต่อไป
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.704) อันดับ 2 งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลในสังคม มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.84 (SD = 0.674) อันดับ 3 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ นอกเหนือจากงานที่
ทำอยู่ประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 (SD = 0.704) โดยอันดับสุดท้าย คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
ของบุคลากรในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.818)

ตารางที่ 4.15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
สังคมสัมพันธ์

สังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของ ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	20.0	54.5	22.8	2.0	0.8	3.91	0.754	มาก	1

ตารางที่ 4.15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
สังคมสัมพันธ์ (ต่อ)

สังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผู้ร่วมงานของท่านยอมรับนับถือความสามารถและความชำนาญในการทำงานของท่าน	15.8	56.3	23.8	3.0	1.3	3.82	0.773	มาก	4
ไม่มีการแบ่งชนชั้นในหน่วยงานของท่าน	14.8	48.5	29.5	6.0	1.3	3.70	0.839	มาก	5
เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	17.5	55.3	24.8	2.0	0.5	3.87	0.730	มาก	2
ท่านมีโอกาสร่วมงาน หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	15.5	57.5	24.5	1.8	0.8	3.85	0.719	มาก	3
ภาพรวม	18.8	55.0	22.3	3.3	0.8	3.83	0.670	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.670) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.754) อันดับ 2 เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.730) อันดับ 3 ท่านมีโอกาสร่วมงาน หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 (SD = 0.719) โดยอันดับสุดท้าย คือ ไม่มีการแบ่งชนชั้นในหน่วยงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.839)

ตารางที่ 4.16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ลักษณะการบริหารงาน

ลักษณะการบริหารงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน	13.5	52.5	28.8	3.3	2.0	3.72	0.811	มาก	3
ท่านมีความพึงพอใจกับแบบแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน	13.0	48.3	34.0	3.0	1.8	3.68	0.803	มาก	4

ตารางที่ 4.16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ลักษณะการบริหารงาน (ต่อ)

ลักษณะการบริหารงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ	10.8	51.0	32.8	4.0	1.5	3.66	0.783	มาก	5
ผู้ร่วมงานของท่านให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	12.8	55.0	29.0	2.3	1.0	3.76	0.737	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน	13.8	53.8	28.3	3.0	1.3	3.76	0.771	มาก	1
ภาพรวม	13.8	53.0	27.5	4.5	1.3	3.72	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ห้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.698) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ผู้ร่วมงานของท่านให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.737) เท่ากับข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.772) อันดับ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 (SD = 0.811) โดยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.783)

ตารางที่ 4.17 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ภาวะอิสระจากงาน

ภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	14.5	60.3	23.0	2.0	0.3	3.87	0.679	มาก	1
ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หลังจากการทำงานประจำของท่าน	14.0	51.8	30.0	4.0	0.3	3.75	0.750	มาก	3
ท่านมีเวลาให้ครอบครัวหลังจากการทำงานประจำของท่าน	13.3	51.3	28.8	5.5	1.3	3.70	0.814	มาก	4

ตารางที่ 4.17 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ภาวะอิสระจากงาน (ต่อ)

ภาวะอิสระจากงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านสามารถขอลางานเพื่อไปทำธุระส่วนตัวที่จำเป็นได้	14.8	57.8	25.0	2.0	0.5	3.84	0.706	มาก	2
ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่นการออกกำลังกาย	12.3	51.3	31.5	3.0	2.0	3.69	0.801	มาก	5
ภาพรวม	14.3	54.3	27.0	4.3	0.3	3.77	0.626	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.626) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 งานที่ท่านทำในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.679) อันดับ 2 ท่านสามารถขอลางานเพื่อไปทำธุระส่วนตัวที่จำเป็นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.706) อันดับ 3 ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หลังจากการทำงานประจำของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.750) อันดับ 4 ท่านมีเวลาให้ครอบครัวหลังจากการทำงานประจำของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.814) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่นการออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.801)

ตารางที่ 4.18 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้	19.8	52.3	26.0	1.8	0.3	3.90	0.735	มาก	1
หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	18.8	49.0	28.8	2.3	1.3	3.82	0.804	มาก	4
หน่วยงานท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ	14.5	52.3	30.0	1.5	1.8	3.76	0.779	มาก	5
หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม	22.0	48.8	26.8	2.5	0.0	3.90	0.761	มาก	1

ตารางที่ 4.18 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ความภูมิใจในองค์กร (ต่อ)

ความภูมิใจในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม	20.5	50.3	27.8	1.5	0.0	3.90	0.730	มาก	1
ภาพรวม	19.5	50.5	27.8	2.3	0.0	3.86	0.665	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.665) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.735) เท่ากับข้อ หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.761) และเท่ากับข้อ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.730) โดยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.779)

ตารางที่ 4.19 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	12.3	48.5	32.5	5.3	1.5	3.65	0.692	มาก	8
ความปลอดภัยในการทำงาน	13.3	48.0	30.8	6.5	1.5	3.68	0.711	มาก	7
การพัฒนาศักยภาพ	19.8	49.5	28.5	2.3	0.0	3.83	0.639	มาก	2
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	15.5	54.0	27.5	2.5	0.5	3.79	0.637	มาก	4
สังคมสัมพันธ์	18.8	55.0	22.3	3.3	0.8	3.83	0.670	มาก	2
ลักษณะการบริหารงาน	13.8	53.0	27.5	4.5	1.3	3.72	0.698	มาก	6
ภาวะอิสระจากงาน	14.3	54.3	27.0	4.3	0.3	3.77	0.626	มาก	5
ความภูมิใจในองค์กร	19.5	50.5	27.8	2.3	0.0	3.86	0.665	มาก	1
ภาพรวม	17.5	55.5	25.3	1.8	0.0	3.76	0.561	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมพบว่า ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76

(SD = 0.561) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.665) อันดับ 2 การพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.683) ระดับการรับรู้เท่ากับด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.670) โดยอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.692)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวัดผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดผลการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน คือ ความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังตารางที่ 4.20 - 4.22

ตารางที่ 4.20 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ความสำเร็จของงาน	ระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน					X̄	SD	แปลผล	อันดับ
	ด้านความสำเร็จของงาน(ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
คุณภาพของงาน : ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน	16.0	58.8	24.3	0.8	0.3	3.90	0.667	มาก	2
ปริมาณงาน : จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น	16.8	56.8	25.8	0.5	0.3	3.89	0.676	มาก	3
ความคุ้มค่าและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน: การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนการระวังรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน	21.0	53.8	24.8	0.3	0.3	3.95	0.699	มาก	1
ภาพรวม	24.3	52.0	23.0	0.5	0.3	3.91	0.661	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.661) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ความคุ้มค่าและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน:การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนการระวังรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.699) อันดับ 2 คุณภาพของงาน :

ความถูกต้อง ประสิทธิภาพ และความเรียบร้อยของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.667) โดยอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงาน : จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.676)

ตารางที่ 4.21 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน					X̄	SD	แปลผล	อันดับ
	ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความรอบรู้ในงาน : ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน	17.5	56.5	25.0	0.8	0.3	3.90	0.685	มาก	9
ความสามารถในการเรียนรู้ : ความสามารถในการเรียนรู้งาน	20.0	53.3	26.3	0.3	0.3	3.93	0.700	มาก	6
ความเชื่อใจไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ในงาน : ความเชื่อไว้วางใจในการทำงาน ความตั้งใจอุทิศสละกระตือรือร้นในการทำงานและการติดตามงาน	21.3	54.5	23.3	0.8	0.3	3.96	0.705	มาก	5
การทำงานและการตรงต่อเวลา : ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา	22.8	54.0	22.0	1.0	0.3	3.98	0.715	มาก	2
การประพฤติตนตามระเบียบวินัย : การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	21.5	55.5	21.8	1.0	0.3	3.97	0.704	มาก	4
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำไปใช้ปฏิบัติได้	16.5	58.8	23.8	0.8	0.3	3.91	0.669	มาก	8
การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น : ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	21.8	55.5	22.0	0.5	0.3	3.98	0.693	มาก	2

ตารางที่ 4.21 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้าน
พฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน (ต่อ)

พฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน	ระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	ด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน: ความสามารถในการตัดสินใจ/ แก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและ ทันต่อเหตุการณ์	16.5	60.3	22.3	0.8	0.3	3.92	0.659	มาก	7
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่: พิจารณา ความรับผิดชอบในหน้าที่และการ ปฏิบัติตามขอบข่ายของความ รับผิดชอบ	23.8	56.0	19.0	0.8	0.5	4.02	0.710	มาก	1
ภาพรวม	29.3	52.8	17.3	0.5	0.3	3.95	0.596	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ห้ระดับการวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.596) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่: พิจารณาความรับผิดชอบในหน้าที่และการปฏิบัติตามขอบข่ายของความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.710) อันดับ 2 การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น: ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.693) เท่ากับข้อ การมาทำงานและการตรงต่อเวลา: ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.715) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความรอบรู้ในงาน: ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.685)

ตารางที่ 4.22 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน
โดยรวม

การวัดผลการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ความสำเร็จของงาน	24.3	52.0	23.0	0.5	0.3	3.91	0.661	มาก	2

ตารางที่ 4.22 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยรวม (ต่อ)

การวัดผลการปฏิบัติงาน	ระดับการรับรู้ (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	29.3	52.8	17.3	0.5	0.3	3.95	0.596	มาก	1
ภาพรวม	27.5	54.3	17.8	0.3	0.3	3.94	0.590	มาก	

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ในภาพรวม และรายด้าน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.590) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.596) อันดับ 2 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.661)

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H_1) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความสามารถในตนเองไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

H_a : การรับรู้ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.707	0.499	0.497	0.43329

(Constant), การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม, มิติระดับหรือปริมาณความยาก

จากตารางที่ 4.23 สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.499 แสดงว่าทั้ง 2 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 49.7

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	74.293	2	37.147	197.861	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	74.533	397	0.188		
รวม	148.826	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก และการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.870	0.156		5.588	0.000*
มิติระดับหรือปริมาณความยาก	-0.309	0.110	-0.302	2.819	0.005*
การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม	1.082	0.118	0.985	9.183	0.000*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.25 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานมี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก และการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_1x_1 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.870 - 0.309x_1 + 1.082x_3$$

(5.588*) (2.819*) (9.183*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน (Y_1) สูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม (X_3) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_3) เท่ากับ 1.082 ตามด้วยการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก (X_1) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_1) เท่ากับ 0.309 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.733	0.538	0.535	0.40618

(Constant), การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม, มิติระดับหรือปริมาณความยาก

จากตารางที่ 4.26 สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.538 แสดงว่าทั้ง 2 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 53.5

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	76.166	2	38.083	230.834	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	65.497	397	0.165		
รวม	141.663	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.886	0.146		6.070	0.029*
มิติระดับหรือปริมาณความยาก	-0.392	0.103	-0.393	3.818	0.000*
การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม	1.171	0.110	1.093	10.608	0.000*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.28 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_1x_1 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.886 - 0.392x_1 + 1.173x_3$$

$$(6.070*) (3.818*) (10.608*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Y_2) สูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม (X_3) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_3) เท่ากับ 1.173 ตามด้วยการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก (X_1) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_1) เท่ากับ 0.392 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.738	0.545	0.543	0.39866

(Constant), การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม, มิติระดับหรือปริมาณความยาก

จากตารางที่ 4.29 สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณ ความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.545 แสดงว่า ทั้ง 2 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 54.3

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	75.677	2	37.838	238.081	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	63.095	397	0.159		
รวม	138.772	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม

ตารางที่ 4.31 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.882	0.143		
มิติระดับหรือปริมาณความยาก	-0.371	0.101	-0.376	3.684	0.000*
การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม	1.149	0.108	1.083	10.601	0.000*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.31 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมมี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือ

ปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_1x_1 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 0.882 - 0.371x_1 + 1.149x_3$$

(6.157*) (3684*) (10.601*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม (Y_3) สูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม (X_3) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_3) เท่ากับ 1.149 ตามด้วยการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก (X_1) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_1) เท่ากับ 0.371 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 (H_1) การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

H_a : การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 4.32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.763	0.583	0.577	0.39701

(Constant), การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม

จากตารางที่ 4.32 สรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.583 แสดงว่าตัวแปรอิสระการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 57.7

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	86.725	5	17.345	110.044	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	62.102	394	0.158		
รวม	148.826	399			

*p-value < .01

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 4.34 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.594	0.143		
การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	0.754	0.305	0.672	2.472	0.014*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.34 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานคือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_1x_1$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.594 + 0.754x_1$$

(4.139*) (2.472*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน (Y₁) 1 ปัจจัยคือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม (X₉) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B₉) เท่ากับ 0.754

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.780	0.609	0.604	0.37497

(Constant), การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม

จากตารางที่ 4.35 สรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R²) เท่ากับ 0.609 แสดงว่าตัวแปรอิสระการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 60.4

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	86.265	5	17.253	122.708	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	55.397	394	0.141		
รวม	141.663	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.635	0.135		4.685	0.000*
การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	0.987	0.288	0.901	3.426	0.001*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.37 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_1 x_1$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.635 + 0.987x_1$$

(4.685*) (3.426*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงาน (Y_2) 1 ปัจจัยคือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม (X_1) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_1) เท่ากับ 0.987

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.789	0.622	0.617	0.36484

(Constant), การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม

จากตารางที่ 4.38 สรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.622 แสดงว่าตัวแปรอิสระการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjusted R square) ได้ร้อยละ 61.7

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	86.327	5	17.265	129.708	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	52.445	394	0.133		
รวม	138.772	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.624	0.132		
การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	0.929	0.280	0.857	3.314	0.001*

จากตารางที่ 4.40 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมมี 1 ปัจจัย คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_1 X_1$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 0.624 + 0.929 X_1$$

(4.737*) (3.314*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม (Y_3) 1 ปัจจัยคือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม (X_1) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_1) เท่ากับ 0.929

สมมติฐานที่ 3 (H_3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

H_{3a} : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 4.41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.778	0.606	0.597	0.38747

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม, ภาวะอิสระจากงาน, ความภูมิใจในองค์กร, การพัฒนาศักยภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, สังคมสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.41 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.606 แสดงว่าทั้ง 6 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 59.7

ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	90.123	8	11.265	75.034	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	58.704	391	0.150		
รวม	148.826	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า p-value เท่ากับ

0.000 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนา ศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผล การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.662	0.137		4.848	0.000*
การพัฒนาศักยภาพ	0.300	0.086	0.314	3.498	0.001*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.307	0.088	0.320	3.506	0.001*
สังคมสัมพันธ์	0.319	0.096	0.350	3.343	0.001*
ภาวะอิสระจากงาน	0.277	0.077	0.284	3.616	0.000*
ความภูมิใจในองค์กร	0.269	0.065	0.292	4.124	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	-0.852	0.431	-0.782	1.975	0.049*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.43 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานมี 6 ปัจจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะ อิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_{12}x_{12} + b_{13}x_{13} + b_{14}x_{14} + b_{16}x_{16} + b_{17}x_{17} + b_{18}x_{18}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.662 + 0.300x_{12} + 0.307x_{13} + 0.319x_{14} + 0.277x_{16} + 0.269x_{17} - 852x_{18}$$

$$(4.848*) (3.498*) (3.506*) (3.343*) (3.616*) (4.124*) (1.975*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จ ของงาน (Y_1) สูงสุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (X_{18}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{18}) เท่ากับ 0.852 ตามด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ (X_{14}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{14}) เท่ากับ

0.319 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{13}) เท่ากับ 0.307 การพัฒนาศักยภาพ (X_{12}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{12}) เท่ากับ 0.300 ภาวะอิสระจากงาน (X_{16}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{16}) เท่ากับ 0.277 และความภูมิใจในองค์กร (X_{17}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{17}) เท่ากับ 0.269 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.785	0.616	0.608	0.37285

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม, ภาวะอิสระจากงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน, ความภูมิใจในองค์กร, การพัฒนาศักยภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, สังคมสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.44 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.616 แสดงว่าทั้ง 7 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 60.8

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	87.308	8	10.913	78.506	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	54.355	391	0.139		
รวม	141.663	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์

และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.46 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.788	0.131		5.998	0.000*
ความปลอดภัยในการทำงาน	0.169	0.071	0.201	2.384	0.018*
การพัฒนาศักยภาพ	0.382	0.082	0.410	4.631	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.366	0.084	0.391	4.337	0.000*
สังคมสัมพันธ์	0.379	0.092	0.426	4.123	0.000*
ภาวะอิสระจากงาน	0.287	0.074	0.301	3.888	0.000*
ความภูมิใจในองค์กร	0.260	0.063	0.290	4.152	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.914	0.415	0.930	-2.637	0.009*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.46 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน มี 7 ปัจจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_{11}x_{11} + b_{12}x_{12} + b_{13}x_{13} + b_{14}x_{14} + b_{16}x_{16} + b_{17}x_{17} + b_{18}x_{18}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.788 + 0.169x_{11} + 0.382x_{12} + 0.366x_{13} + 0.379x_{14} + 0.287x_{16} + 0.260x_{17} + .914x_{18}$$

(5.998*) (2.348*) (4.631*) (4.337*) (4.123*) (3.888*) (4.152*) (2.637*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Y₂) สูงสุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (X₁₈) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B₁₈) เท่ากับ 0.914 รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ (X₁₂) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B₁₂)

เท่ากับ 0.382 สังคมสัมพันธ์ (X_{12}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{12}) เท่ากับ 0.379 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{13}) เท่ากับ 0.366 ภาวะอิสระจากงาน (X_{16}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{16}) เท่ากับ 0.287 ความภูมิใจในองค์กร (X_{17}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{17}) เท่ากับ 0.260 และความปลอดภัยในการทำงาน (X_{11}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{11}) เท่ากับ 0.169 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.796	0.633	0.626	0.36071

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม, ภาวะอิสระจากงาน, ความปลอดภัยในการทำงาน, ความภูมิใจในองค์กร, การพัฒนาศักยภาพ, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, สังคมสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.633 แสดงว่า ทั้ง 7 ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 62.6

ตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	87.899	8	10.987	84.448	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	50.873	391	0.130		
รวม	138.772	399			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิต

ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม

ตารางที่ 4.49 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.757	0.127		5.952	0.000*
ความปลอดภัยในการทำงาน	0.160	0.068	0.192	2.331	0.020*
การพัฒนาศักยภาพ	0.361	0.080	0.392	4.530	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.351	0.082	0.379	4.304	0.000*
สังคมสัมพันธ์	0.364	0.089	0.414	4.094	0.000*
ภาวะอิสระจากงาน	0.285	0.071	0.302	3.986	0.000*
ความภูมิใจในองค์กร	0.262	0.061	0.296	4.326	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.934	0.401	-0.983	2.575	0.010*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.49 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมมี 7 ปัจจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_{11}x_{11} + b_{12}x_{12} + b_{13}x_{13} + b_{14}x_{14} + b_{16}x_{16} + b_{17}x_{17} + b_{18}x_{18}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 0.757 + 0.160x_{11} + 0.361x_{12} + 0.351x_{13} + 0.364x_{14} + 0.285x_{16} + 0.262x_{17} + 0.934x_{18}$$

$$(5.952*) (2.331*) (4.530*) (4.304*) (4.094*) (3.985*) (4.326*) (2.575*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของโดยรวม (Y_2) สูงสุดคือคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม (X_{18}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{18}) เท่ากับ 0.934 รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ (X_{12}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{12}) เท่ากับ 0.364 การพัฒนาศักยภาพ (X_{12}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{12}) เท่ากับ 0.361 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ

ทำงาน(X_{13}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{13}) เท่ากับ 0.351 ภาวะอิสระจากงาน (X_{16}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{16}) เท่ากับ 0.285 ความภูมิใจในองค์กร (X_{17}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{17}) เท่ากับ 0.282 และความปลอดภัยในการทำงาน (X_{11}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{11}) เท่ากับ 0.160 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 (H_4) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

H_a : การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 4.50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.824	0.679	0.652	0.35253

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

จากตารางที่ 4.50 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.679 แสดงว่าตัวแปรอิสระคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 65.2

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	45.847	15	3.056	24.593	0.000*

ตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
ความคลาดเคลื่อน	21.625	174	0.124		
รวม	67.471	189			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 4.52 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.056	0.230		2.243	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.308	0.128	0.293	2.404	0.000*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.52 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_{13}x_{13}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.056 + 0.308x_{13}$$

(2.243*) (2.404*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ (Y_1) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{13}) เท่ากับ 0.308

ตารางที่ 4.53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.839	0.703	0.678	0.31722

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.703 แสดงว่าตัวแปรอิสระคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 67.8

ตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	41.543	15	2.770	27.522	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	17.509	174	0.101		
รวม	59.053	189			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 4.55 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients				
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.236	0.207		2.789	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.341	0.115	0.347	2.960	0.004*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.55 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของของบุคลากรสายวิชาการ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_{13}x_{13}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.236 + 0.341x_{13}$$

$$(2.789*) (2.960*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ (Y_2) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{13}) เท่ากับ 0.341

ตารางที่ 4.56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.849	0.721	0.696	0.30675

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

จากตารางที่ 4.56 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.721 แสดงว่า ตัวแปรอิสระคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjusted R square) ได้ร้อยละ 69.6

ตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	42.213	15	2.814	29.908	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	16.373	174	0.094		
รวม	58.585	189			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 4.58 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.155	0.200		2.775	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.333	0.112	0.340	2.986	0.003*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.58 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของของบุคลากรสายวิชาการ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_{13}x_{13}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.155 + 0.333x_{13}$$

$$(2.775*) (2.986*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ (Y_2) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_{13}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{13}) เท่ากับ 0.333

ตารางที่ 4.59 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.839	0.704	0.681	0.34907

(Constant), ความหลากหลายของทักษะ, ความสำคัญของงาน

จากตารางที่ 4.59 สรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.704 แสดงว่า ตัวแปรอิสระการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานด้านความสำเร็จของงานสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 70.4

ตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	56.118	15	3.741	30.703	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	23.639	194	0.122		
รวม	79.757	209			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 4.61 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.158	0.183		3.864	0.000*
ความหลากหลายของทักษะ	0.210	0.094	0.224	2.228	0.027*
ความสำคัญของงาน	0.321	0.083	0.324	3.880	0.000*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.61 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานโดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_1 = b_0 + b_4x_4 + b_6x_6$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_1 = 0.158 + 0.210x_4 + 0.321x_6$$

(3.864*) (2.228*) (3.880*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน (Y_1) สูงสุด คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน (X_6) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_6) เท่ากับ 0.321 ตามด้วยการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ (X_4) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_4) เท่ากับ 0.210

ตารางที่ 4.62 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.857	0.734	0.714	0.33313

(Constant), ความสำคัญของงาน, สังคมสัมพันธ์, ภาวะอิสระจากงาน, ความภูมิใจในองค์กร

จากตารางที่ 4.62 สรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กรมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.734 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กรสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 71.4

ตารางที่ 4.63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	59.470	15	3.965	35.725	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	21.530	194	0.111		
รวม	80.999	209			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน

และความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 4.64 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถใน
ตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.133	0.174		2.760	0.000*
ความสำคัญของงาน	0.297	0.079	0.298	3.770	0.000*
สังคมสัมพันธ์	0.343	0.114	0.383	2.993	0.003*
ภาวะอิสระจากงาน	0.284	0.099	0.276	2.886	0.004*
ความภูมิใจในองค์กร	0.196	0.089	0.212	2.195	0.029*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.64 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มี 4 ปัจจัย คือ
การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม
สัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้
ดังต่อไปนี้

$$Y_2 = b_0 + b_6x_6 + b_{14}x_{14} + b_{16}x_{16} + b_{17}x_{17}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_2 = 0.133 + 0.297x_6 + 0.343x_{14} + 0.284x_{16} + 0.196x_{17}$$

$$(2.760*) (3.770*) (2.993*) (2.885*) (2.195*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของด้านพฤติกรรมกร
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน (Y_2) สูงสุด คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์
(X_{14}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{14}) เท่ากับ 0.341 รองลงมา การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้าน
ความสำคัญของงาน (X_6) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_6) เท่ากับ 0.297 ภาวะอิสระจากงาน (X_{16}) มีค่า

น้ำหนักอิทธิพล (B_{16}) เท่ากับ 0.284 และความภูมิใจในองค์กร (X_{17}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{17}) เท่ากับ 0.196 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.65 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.862	0.743	0.723	0.32270

(Constant), ความสำคัญของงาน, สังคมสัมพันธ์, ภาวะอิสระจากงาน

จากตารางที่ 4.65 สรุปได้ว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กรมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.734 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กรสามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 71.4

ตารางที่ 4.66 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	42.213	15	2.814	29.908	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	16.373	174	0.094		
รวม	58.585	189			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 4.67 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0.139	0.169		2.822	0.000*
ความสำคัญของงาน	0.303	0.076	0.309	3.968	0.000*
สังคมสัมพันธ์	0.301	0.111	0.342	2.718	0.007*
ภาวะอิสระจากงาน	0.248	0.095	0.245	2.602	0.010*

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.67 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน มี 3 ปัจจัย คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กร โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y_3 = b_0 + b_6x_6 + b_{14}x_{14} + b_{16}x_{16}$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_3 = 0.139 + 0.303x_6 + 0.301x_{14} + 0.248x_{16}$$

$$(2.822*) (3.968*) (2.718*) (2.602*)$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน (Y_2) สูงสุด คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน (X_6) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_6) เท่ากับ 0.303 รองลงมา คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ (X_{14}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{14}) เท่ากับ 0.301 และภาวะอิสระจากงาน (X_{16}) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_{16}) เท่ากับ 0.248 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.68 สัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.000			
X ₂	0.655**	1.000		
X ₃	0.679**	0.793**	1.000	
Y	0.728**	0.786**	0.751**	1.000

**p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.68 แสดงสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ (X₂) ($r = 0.655$) การรับรู้ความสามารถในตนเอง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X₃) ($r = 0.679$) การรับรู้ความสามารถในตนเอง (X₁) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) ($r = 0.728$) ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X₃) ($r = 0.793$) ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) ($r = 0.786$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X₃) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) ($r = 0.751$) แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($0.655 < r < 0.793$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 4.69 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model 1	0.825	0.681	0.679	0.33430

(Constant), คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การรับรู้ความสามารถในตนเอง, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากตารางที่ 4.69 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่ามี

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.681 แสดงว่าทั้ง 3 ตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์สามารถอธิบายตัวแปรตาม (Adjust R square) ได้ร้อยละ 67.9

ตารางที่ 4.70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานคนที่ปฏิบัติ

แหล่งข้อมูล	SS	df	MS	F	p-value
สมการถดถอย	103.627	2	51.814	284.478	0.000*
ความคลาดเคลื่อน	50.816	279	0.182		
รวม	154.443	281			

*p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า p-value เท่ากับ 0.000 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 4.71 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0.280	0.128		
การรับรู้ความสามารถในตนเอง (x_1)	0.219	0.058	0.206	3.775	0.000*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x_2)	0.340	0.071	0.314	4.762	0.000*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (x_3)	0.392	0.049	0.373	8.002	0.000*

จากตารางที่ 4.27 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมี 3 ปัจจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 0.280 + 0.219x_1 + 0.340x_2 + 0.392x_3$$

(2.188*) (3.775*) (4.762*) (8.002*)

จากสมการอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงสุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_3) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_3) เท่ากับ 0.392 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_2) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_2) เท่ากับ 0.340 และการรับรู้ความสามารถในตนเอง (X_1) มีค่าน้ำหนักอิทธิพล (B_1) เท่ากับ 0.219 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 (H_5) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

H_{5a} : การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ตารางที่ 4.72 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

การรับรู้ความสามารถในตนเอง	สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	t	df	p-value
มิติระดับหรือปริมาณความยาก	สายวิชาการ	4.08	0.556	3.309	398	0.001*
	สายสนับสนุน	3.88	0.620			
มิติความเข้มหรือความมั่นใจ	สายวิชาการ	4.03	0.525	3.331	398	0.001*
	สายสนับสนุน	3.84	0.594			
การรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม	สายวิชาการ	4.05	0.508	3.480	398	0.001*
	สายสนับสนุน	3.86	0.582			

* p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.72 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทสายการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 3.480, p = 0.001$] ในรายด้าน พบว่า ด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 3.309, p = 0.001$] ด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 3.331, p = 0.001$]

ตารางที่ 4.73 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

การรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	สายการปฏิบัติงาน	X	SD	t	df	p-value
ความหลากหลายของทักษะ	สายวิชาการ	4.01	0.560	2.661	398	0.008**
	สายสนับสนุน	3.84	0.659			
ความเป็นเอกลักษณะของงาน	สายวิชาการ	4.00	0.569	1.998	398	0.046*
	สายสนับสนุน	3.88	0.630			
ความสำคัญของงาน	สายวิชาการ	3.95	0.535	2.916	398	0.004**
	สายสนับสนุน	3.78	0.624			
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	3.98	0.579	3.191	398	0.002**
	สายสนับสนุน	3.78	0.626			
ผลป้อนกลับของงาน	สายวิชาการ	3.86	0.640	2.247	398	0.025*
	สายสนับสนุน	3.71	0.689			
การรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวม	สายวิชาการ	3.86	0.640	2.962	398	0.003**
	สายสนับสนุน	3.71	0.689			

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.73 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทสายการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดย

ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 2.962, p = 0.003$ ค่าเฉลี่ยของสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน] ในรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 2.661, p = 0.008$ ค่าเฉลี่ยของสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน] ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [$t = 1.998, p = 0.046$ ค่าเฉลี่ยของสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน] ด้านความสำคัญของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 2.916, p = 0.004$ ค่าเฉลี่ยของสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน] ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [$t = 3.191, p = 0.002$ ค่าเฉลี่ยของสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน] ด้านผลป้อนกลับของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [$t = 2.247, p = 0.025$ ค่าเฉลี่ยของสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน]

ตารางที่ 4.74 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	t	df	p-value																																																																		
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	สายวิชาการ	3.72	0.687	2.002	398	0.046*																																																																		
	สายสนับสนุน	3.58	0.692				ความปลอดภัยในการทำงาน	สายวิชาการ	3.73	0.695	1.240	398	0.216	สายสนับสนุน	3.64	0.725	การพัฒนาศักยภาพ	สายวิชาการ	3.91	0.601	2.289	398	0.023*	สายสนับสนุน	3.76	0.666	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	สายวิชาการ	3.89	0.569	3.148	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.70	0.681	สังคมสัมพันธ์	สายวิชาการ	3.91	0.632	2.253	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.76	0.696	ลักษณะการบริหารงาน	สายวิชาการ	3.83	0.657	3.155	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.61	0.719	ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.70	0.605	ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398
ความปลอดภัยในการทำงาน	สายวิชาการ	3.73	0.695	1.240	398	0.216																																																																		
	สายสนับสนุน	3.64	0.725				การพัฒนาศักยภาพ	สายวิชาการ	3.91	0.601	2.289	398	0.023*	สายสนับสนุน	3.76	0.666	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	สายวิชาการ	3.89	0.569	3.148	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.70	0.681	สังคมสัมพันธ์	สายวิชาการ	3.91	0.632	2.253	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.76	0.696	ลักษณะการบริหารงาน	สายวิชาการ	3.83	0.657	3.155	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.61	0.719	ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.70	0.605	ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051	สายสนับสนุน	3.79	0.673						
การพัฒนาศักยภาพ	สายวิชาการ	3.91	0.601	2.289	398	0.023*																																																																		
	สายสนับสนุน	3.76	0.666				ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	สายวิชาการ	3.89	0.569	3.148	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.70	0.681	สังคมสัมพันธ์	สายวิชาการ	3.91	0.632	2.253	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.76	0.696	ลักษณะการบริหารงาน	สายวิชาการ	3.83	0.657	3.155	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.61	0.719	ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.70	0.605	ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051	สายสนับสนุน	3.79	0.673																
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	สายวิชาการ	3.89	0.569	3.148	398	0.002**																																																																		
	สายสนับสนุน	3.70	0.681				สังคมสัมพันธ์	สายวิชาการ	3.91	0.632	2.253	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.76	0.696	ลักษณะการบริหารงาน	สายวิชาการ	3.83	0.657	3.155	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.61	0.719	ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.70	0.605	ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051	สายสนับสนุน	3.79	0.673																										
สังคมสัมพันธ์	สายวิชาการ	3.91	0.632	2.253	398	0.025*																																																																		
	สายสนับสนุน	3.76	0.696				ลักษณะการบริหารงาน	สายวิชาการ	3.83	0.657	3.155	398	0.002**	สายสนับสนุน	3.61	0.719	ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.70	0.605	ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051	สายสนับสนุน	3.79	0.673																																				
ลักษณะการบริหารงาน	สายวิชาการ	3.83	0.657	3.155	398	0.002**																																																																		
	สายสนับสนุน	3.61	0.719				ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*	สายสนับสนุน	3.70	0.605	ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051	สายสนับสนุน	3.79	0.673																																														
ภาวะอิสระจากงาน	สายวิชาการ	3.84	0.641	2.251	398	0.025*																																																																		
	สายสนับสนุน	3.70	0.605				ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051	สายสนับสนุน	3.79	0.673																																																								
ความภูมิใจในองค์กร	สายวิชาการ	3.92	0.650	1.957	398	0.051																																																																		
	สายสนับสนุน	3.79	0.673																																																																					

ตารางที่ 4.74 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	t	df	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สายวิชาการ	3.84	0.530	2.722	398	0.007**
โดยรวม	สายสนับสนุน	3.69	0.579			

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.74 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทสายการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า สายการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อการคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [t = 2.722, p = 0.007] ในรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [t = 2.002, p = 0.046] ด้านการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [t = 2.289, p = 0.023] ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [t = 3.148, p = 0.002] ด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [t = 2.253, p = 0.025] ด้านลักษณะการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 [t = 3.155, p = 0.002] ด้านภาวะอิสระจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [t = 2.251, p = 0.025]

ตารางที่ 4.75 การทดสอบความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการวัดผลการปฏิบัติงาน

การวัดผลการปฏิบัติงาน	สายการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	t	df	p-value
การวัดผลการปฏิบัติงาน	สายวิชาการ	4.01	0.557	2.160	398	0.031*
โดยรวม	สายสนับสนุน	3.88	0.613			

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.76 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประเภทสายการปฏิบัติงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า สายการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 [t = 2.160, p = 0.031]

ตารางที่ 4.76 สรุปความแตกต่างระหว่างสายการปฏิบัติงานกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความแตกต่าง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	แตกต่างกัน	0.01
การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	แตกต่างกัน	0.01
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แตกต่างกัน	0.01
ผลการปฏิบัติงาน	แตกต่างกัน	0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ (1) เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ความสามารถของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ และ (3) เพื่อเปรียบเทียบการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ประชากรของการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในกรุงเทพและปริมณฑล สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัยที่ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้ 1) ชั้นภูมิที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในกรุงเทพและปริมณฑล แบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน โดยมีจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้ง 11 แห่ง รวมทั้งสิ้น 11,811 คน (ข้อมูลบุคลากรจาก website ของแต่ละมหาวิทยาลัย) จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเท่ากับ 400 คน 2) ชั้นภูมิที่ 2 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ที่เลือกไว้แล้วในชั้นภูมิที่ 1 แบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของบุคลากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถาม การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทำโดยการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เปรียบเทียบกับค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) และการทำ Pilot study เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่า ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.988 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.700 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยน่าเชื่อถือได้

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งให้ช่วยอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามให้ จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

ข้อมูลที่รวบรวมได้ ถูกนำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้ คือ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล และแสดงระดับของตัวแปรของการศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง การทดสอบสมมติฐานทำโดยใช้ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้า (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 - 4 โดยมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ เช่น การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality) ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า (Homoscedasticity) ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) และ ใช้สถิติ t-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.3 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 67.3 มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 -

25,000 บาท ร้อยละ 50.0 มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 40.3 สังกัดสายสนับสนุน ร้อยละ 52.5 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 65.0

ส่วนที่ 2 การรับรู้ความสามารถในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.556) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.598) อันดับ 2 ด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.570)

ด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.598) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (SD = 0.666) อันดับ 2 ท่านเชื่อว่าความรู้ที่มีอยู่สามารถช่วยให้ท่านทำงานที่ยากได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.669) อันดับ 3 ท่านคิดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.694) มีระดับการรับรู้เท่ากับ เมื่องานเกิดความล้มเหลว ท่านคิดว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.679) โดยอันดับสุดท้ายคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานยากเกินความสามารถ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.732)

ด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.570) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ในการทำงานท่านจะหาทางออกจนสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.716) อันดับ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.744) อันดับ 3 ถ้าท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ท่านสามารถหาทางออกเพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (SD = 0.670) โดยอันดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.657) มีระดับการรับรู้เท่ากับ ท่านสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.674)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.544) ในราย

ด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.604) อันดับ 2 ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (SD = 0.619) อันดับ 3 คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.611)

ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 (SD = 0.619) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (SD = 0.701) อันดับ 2 ท่านสามารถทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ท่านทำในปัจจุบันได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (SD = 0.702) อันดับ 3 ในแต่ละวัน ท่านปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ ซึ่งนอกเหนือจากภาระงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 (SD = 0.732) โดยอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.707)

ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.604) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 งานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้ปฏิบัติทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.692) อันดับ 2 ท่านทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.683) เท่ากับข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในเรื่องต่อ ๆ ไปของหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.729) โดยอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 (SD = 0.677)

ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.589) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.682) อันดับ 2 ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93 (SD = 0.663) อันดับ 3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.693) โดยอันดับสุดท้าย คือ ผลของการปฏิบัติงานของท่าน ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียก็จะส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.718)

ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 (SD = 0.611) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง

มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.688) เท่ากับข้อ ท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.736) และเท่ากับข้อ ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.729) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.682)

ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.670) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.765) เท่ากับข้อ ท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.765) และเท่ากับข้อ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน แสดงความรู้สึกรักพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.740) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.806)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.561) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.665) อันดับ 2 การพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.683) ระดับการรับรู้เท่ากับด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.670) โดยอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.692)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.692) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 หน่วยงานจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ถูกต้อง และตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.682) อันดับ 2 หน่วยงานมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (SD = 0.804) อันดับ 3 ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อการทำงานจากการประกอบอาชีพในสายอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (SD = 0.765) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (SD = 0.804)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.711) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านรู้สึกว่สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.794) อันดับ 2 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.760) อันดับ 3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.810) โดยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยตามระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (SD = 0.815)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 (SD = 0.639) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านรู้สึกว่ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 0.725) อันดับ 2 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.726) อันดับ 3 ท่านมีโอกาสดัพัฒนาทักษะของตนจากงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.718) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีความพึงพอใจกับวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.704)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.637) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านได้ใช้ประสบการณ์จากงานที่ทำมาใช้ในการทำงานครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.704) อันดับ 2 งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.674) อันดับ 3 ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 (SD = 0.704) โดยอันดับสุดท้าย คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 0.818)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.670) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.754) อันดับ 2 เมื่อมี

ปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 (SD = 0.730) อันดับ 3 ท่านมีโอกาสได้ร่วมงาน หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 (SD = 0.719) โดยอันดับสุดท้าย คือ ไม่มีการแบ่งชนชั้นในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.839)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.698) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ผู้ร่วมงานของท่าน ให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.737) เท่ากับข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.772) อันดับ 3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (SD = 0.811) โดยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (SD = 0.783)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (SD = 0.626) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 งานที่ท่านทำในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 0.679) อันดับ 2 ท่านสามารถขอลางานเพื่อไปทำธุระส่วนตัวที่จำเป็นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 0.706) อันดับ 3 ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หลังจากการทำงานประจำของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.750) โดยอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่นการออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (SD = 0.801)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 (SD = 0.665) ในรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.735) เท่ากับข้อ หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.761) และเท่ากับข้อ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.730) โดยอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตสินค้า และบริการที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.779)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวัดผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับการวัดผลการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.590) ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.596) อันดับ 2 ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.661)

การวัดผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = 0.661) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ความคุ้มค่าและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน: การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนการระวังรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.699) อันดับ 2 คุณภาพของงาน : ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.667) โดยอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงาน : จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.676)

การวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.596) ในรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับ 1 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่: พิจารณาความรับผิดชอบในหน้าที่และการปฏิบัติตามขอบข่ายของความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.710) อันดับ 2 การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น: ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.693) เท่ากับข้อ การมาทำงานและการตรงต่อเวลา: ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (SD = 0.715) โดยอันดับสุดท้าย คือ ความรอบรู้ในงาน: ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = 0.685)

5.1.2 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติอ้างอิง

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

6.1 การรับรู้ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถในตนเองมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก และการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.499$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 49.7 ซึ่งแสดงว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.681$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 67.9 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.545$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 54.3 ซึ่งแสดงว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ โดยรวม

6.2 การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ

การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.583$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 57.7 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.609$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 60.4 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.622$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 61.7 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.606$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 59.7 ซึ่งแสดงว่าภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

แสดงผลค่า $R^2 = 0.616$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 60.8 ซึ่งแสดงว่าภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แสดงผลค่า $R^2 = 0.633$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 62.6 ซึ่งแสดงว่าภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม

6.4 การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แสดงผลค่า $R^2 = 0.679$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 65.2 ซึ่งแสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแสดงผลค่า $R^2 = 0.703$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 67.8 ซึ่งแสดงว่าคุณภาพชีวิต

ในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแสดงผลค่า $R^2 = 0.721$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 69.6 ซึ่งแสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม ของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน แสดงผลค่า $R^2 = 0.704$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 68.1 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะและการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงานอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แสดงผลค่า $R^2 = 0.734$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 71.4 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร แสดงผลค่า $R^2 = 0.743$ สามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 72.3 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม ของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณของการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่า ตัวพยากรณ์ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ แสดงผลค่า $R^2 = 0.681$ สามารถทำนายค่าสมการ (β) ของการวิเคราะห์ได้ (Adjust R^2) เท่ากับร้อยละ 67.9 ซึ่งแสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.392$) การรับรู้ความสามารถในตนเอง ($\beta = 0.219$) และการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ($\beta = 0.340$) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายข้อค้นพบต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

ผลการศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีความเชื่อมั่นว่า ตนเองมีทักษะ ความรู้ความสามารถ เพียงพอที่จะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ดี และผ่านการคัดเลือกแล้วว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ในรายด้านยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านมิติระดับหรือปริมาณความยาก ในระดับมาก ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบที่ว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีความเชื่อมั่นว่า ตนเองมีทักษะ ความรู้ความสามารถ เพียงพอที่จะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ตรงกับความหมายของ (Saal และ Knight 1995 อ้างถึงใน กานดา จันท์เยี่ยม, 2546, หน้า 70 และ (Bandura

1986 อ้างถึงใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต, 2556, หน้า 57) ที่กล่าวว่า “การรับรู้ความสามารถในตนเอง คือ การที่บุคคลากรรับรู้และเชื่อในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถจัดการ ปฏิบัติหน้าที่และ แสดงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้” ผลการศึกษาด้านมิติระดับหรือปริมาณ ความยาก ยังแสดงว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่เชื่อว่าตนเองสามารถที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่สนับสนุนและให้ โอกาสบุคลากรให้มีการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่บุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในเรื่องการปฏิบัติตามหน้าที่อย่าง ถูกต้อง โดยพบว่า เมื่องานเกิดความล้มเหลวบุคลากรดังกล่าวคิดว่าจะสามารถปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น ได้ และเมื่อได้รับมอบหมายงานยากเกินความสามารถเขาจะมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นได้ ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สำหรับด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ ผลการวิเคราะห์แสดงว่า บุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านมิติความเข้มหรือความมั่นใจ ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นจากพฤติกรรมที่ว่า เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ในการทำงานเขาจะ หาทางออกจนสุดความสามารถ และ ถ้าเขาอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันเขาสามารถหาทางออก เพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นได้ เป็นต้น

แรงจูงใจและการปฏิบัติภารกิจใด ๆ เป็นผลมาจากการที่บุคคลเชื่อว่าเขามีประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ เพียงใด (Spector, 2000, p. 185) หรืออีกนัยหนึ่ง ผลสำเร็จ ของงานเกิดจาก การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีทักษะ ความรู้และความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Saal & Knight, 1955, p. 257) จึงอาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ความสามารถของตนเองสูง เขาจะเชื่อว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ และจะถูกจูงใจให้ถึงความ มานะพยายามในการทำงานออกมา เพื่อทำงานให้สำเร็จได้ การรับรู้ความสามารถในตนเองจะเป็นแรง กระตุ้นที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ (กานดา จันทรย์แยม, 2546, หน้า 70-71) ดังนั้นผู้นำขององค์กร จึงควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองให้มีขึ้นในบุคลากรขององค์กร

ผลการศึกษาการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยภาพรวมและรายด้าน ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะของงาน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการออกแบบลักษณะงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ซงชัย สันติวงษ์, 2538 หน้า 168) เกี่ยวกับลักษณะของงาน เป็นแนวคิดในการออกแบบงานใหม่ เพื่อสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น โดยมุ่งความสนใจไปที่การพยายามพิจารณาถึงแง่มุมต่าง ๆ ของงาน ที่จะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการที่จะทุ่มเททำงานหนัก หรือพยายามทำให้การทำงาน

มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีความสุข และสนุกสนานกับการทำงานนั้น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการจูงใจและสร้างความพอใจให้กับผู้ทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ผลการวิเคราะห์แสดงว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน มีความเฉพาะตัวทั้งในขั้นตอนการดำเนินงาน เป้าหมาย และผลที่จะได้รับ และการที่บุคลากรได้มีส่วนในการทำงานนั้น ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงสุดท้ายจะทำให้งานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมาก และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Hackman & Oldham, 1980) ด้านความหลากหลายของทักษะ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรได้ใช้ทักษะหรือความสามารถที่ท้าทายทำกิจกรรมที่หน่วยงานกำหนดให้ งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการปฏิบัติงาน จะมีศักยภาพท้าทายให้อยากกระทำ อยากดำเนินงาน อยากประสบความสำเร็จ อีกทั้งเป็นการลดการทำงานซ้ำแบบเดิมให้ลดน้อยลงด้วย (Hackman & Oldham, 1980) ด้านความสำคัญของงานในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงาน หมายถึงความมากน้อยของผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ตาม (Hackman & Oldham, 1980) ดังนั้นหากบุคลากรรับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อหน่วยงาน และสังคมโดยรวมมากเพียงใด เขาย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งอื่น และสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานด้วย (Hackman & Oldham, 1980) ด้านผลป้อนกลับของงานในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีระบบในการประเมินผลงานที่ดี มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าว แสดงถึงประสิทธิผลของความพยายามในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถเรียนรู้จากกระบวนการของการได้ข้อมูลป้อนกลับนี้ และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ สามารถตอบสนองปัจจัยภายในองค์กรที่ก่อให้เกิดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในรายด้านที่พบว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการประเมินผลงานที่มีความเป็นกลาง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเท่าเทียมกันในการให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ (Huse & Cummings, 1985) การรับรู้คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบัน อุดมศึกษากลุ่มใหม่ เป็นสถาบันที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยการให้ความรู้แก่นักศึกษาที่ต้องการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเอง ดังนั้นบุคลากรที่ทำงานในสถาบันดังกล่าว จึงมีความภูมิใจในสถาบันของตน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม การสัมมนา การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น การได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น และส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสังคมสัมพันธ์ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรมีความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Huse & Cummings, 1985) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการมอบหมายงานแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรมีโอกาสในการทำงาน และรับผิดชอบงานของตนเองได้อย่างอิสระ สามารถจัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติ

ต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม (Huse & Cummings, 1985) ส่งผลให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีการตรวจสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยตามระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัย ทำให้พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สิน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ควรสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ Hackman & Suttle (1977) ได้กล่าวไว้ว่า “คุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะระดับคนงานหัวหน้างานผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรช่วยให้อัตราการขาดงานการลาออกและอุบัติเหตุลดลง” และ Huse & Cummings (1985) ได้กล่าวว่า “ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน” รวมถึงการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลดีให้แก่องค์กรในด้านต่าง ๆ คือ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลดปัญหาการลาออกจากงาน เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างคนงานกับฝ่ายจัดการ สามารถเพิ่มผลผลิตและผลงานที่ออกมามีคุณค่า และ เกิดความสงบสุขในองค์กร และลดปัญหาการขัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น (Yves and Delamotte, 1975, pp. 11-12 อ้างถึงใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากิโร, 2543, หน้า 275)

ผลการศึกษาระดับการวัดผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอันดับ 1 ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และอันดับ 2 ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสามารถ

อภิปรายโดยอ้างอิง จากผลการศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แสดงว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก มีระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติในระดับมาก และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ซึ่งปัจจัยทั้งสามมีอิทธิพลในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในในระดับมาก โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาดังต่อไปนี้ รสสุคนธ์ วีระเสถียร (2553) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.39, 0.51 และ 0.33 ตามลำดับ และตัวแปรภาวะผู้นำและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.3 และการศึกษาของ Maru และคณะ (2013) โดยได้ศึกษาผลกระทบของการเลือกคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานและควมมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน Moi การสอนและการส่งต่อผู้ป่วยโรงพยาบาล (MTRH) ใน Eldoret เคนยา ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะงานด้านควมมีอิสระในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_2 = 0.443$; $p = 0.000$) และด้านเอกลักษณ์ของงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_1 = 0.12$; $p = 0.024$) รวมถึงการศึกษาของภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าคุณภาพในการทำงานของพนักงานทุกเพศ ทุกอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ทุกรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและทุกประเภทการดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

5.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการรับรู้

ความสามารถในตนเอง ที่ชี้ว่า การตั้งใจและการปฏิบัติภารกิจใด ๆ เป็นผลมาจากการที่บุคคลเชื่อว่าเขามีประสิทธิภาพ หรือมีความสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ เพียงใด (Spector, 2000, p. 185) เนื่องจาก การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูง เขาจะเชื่อว่าเขามีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ และจะถูกจูงใจให้ถึงความพยายามในการทำงานออกมา บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำเขาจะเชื่อว่าเขาไม่สามารถที่จะทำงานให้สำเร็จลงได้ จึงทำให้เขาไม่มีแรงกระตุ้นที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ทฤษฎีนี้สนับสนุนนิยฐานว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองจะเป็นแรงกระตุ้นที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ (กานดา จันทรย์แย้ม, 2546, หน้า 70 - 71) ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกัน หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีการรับรู้ความสามารถในตนเองด้านมิติระดับหรือปริมาณความยากและการรับรู้ความสามารถในตนเองโดยรวมในระดับต่ำ พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดรณี คลีบัวแก้ว (2554) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน และการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับสูง รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการศึกษาของพิชญ ดวงสุทธา (2554) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของรสสุคนธ์ วีระเสถียร (2553) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรภาวะผู้นำและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.3 และวัฒนมาศ ปั้นแดง (2550) ทำการศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์

แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงและพนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วย

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้ก็อธิบายได้ว่าการออกแบบงานให้มีคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน มีการชี้แจงให้บุคลากรได้เข้าใจเอกลักษณ์ของงาน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติโดยรวมในระดับต่ำ พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษารุ่นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Pu Yuxiu และคณะ (2011) ได้ศึกษาคุณลักษณะของงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน The University Hospitals of People's Republic of China พบว่า ระดับคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.36$) การศึกษาของ Maru และคณะ (2013) ได้ศึกษาผลกระทบของการเลือกคุณลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลใน Moi การสอนและการส่งต่อผู้ป่วยโรงพยาบาล (MTRH) ใน Eldoret เคนยา ผลการศึกษพบว่าคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_2 = 0.443$; $p = 0.000$) และด้านเอกลักษณ์ของงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta_1 = 0.12$; $p = 0.024$) และการศึกษาของ CHEN (2014) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน คุณค่าของงานและผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาของแผนกสันตนาการและการท่องเที่ยวในโรงเรียนเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาของไต้หวัน เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน คุณค่าของงานและผลการปฏิบัติงานในการฝึกงาน จากทัศนคติของนักศึกษาฝึกงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะงานในการฝึกงาน มีความ

แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับคุณค่าของงานและผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานและคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการศึกษายังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้บุคลากรมีความสุข และ ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังที่ Hackman & Suttle (1977) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนงานในองค์กรไม่ว่าจะระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดลง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับสูงตามไปด้วย และในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ภาวะอิสระจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ในระดับต่ำ พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ การศึกษาของ ปราณี กมลทิพย์กุล (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับพอใช้ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคืออัตราเงินเดือน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิผล

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์/การเข้าร่วมกิจกรรม การศึกษาของภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าคุณภาพในการทำงานของพนักงานทุกเพศ ทุกอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ทุกรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและทุกประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนมนาถ สมิตานนท์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และณัฐกฤตดา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบิวซิอิลเล็กทริกจำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลปฏิบัติการ

5.2.3 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

จากผลการศึกษาพบว่า สายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า บุคลากรในสายวิชาการมีค่าเฉลี่ย การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน สูงกว่าบุคลากรในสายงานสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรในสายวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะมีการรับรู้ความสามารถในตนเองสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการ

แต่ละท่าน จะมีการรับรู้ลักษณะงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากงานของคณาจารย์จะมีลักษณะงานที่เป็นการสอนที่กำหนดการและลักษณะงานที่แน่นอน ประกอบกับงานการสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่อาจารย์แต่ละท่านมีความเชี่ยวชาญ อีกทั้งงานดังกล่าวมีความสำคัญต่อการผลิตบัณฑิตที่เป็นอนาคตของชาติ จึงทำให้บุคลากรสายวิชาการมีการรับรู้ลักษณะของงานที่สูง ประกอบกับการที่ค่าตอบแทนการสอนของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ สูงกว่าบุคลากรในสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน การที่บุคลากรสายวิชาการมีค่าเฉลี่ย การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงอาจส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนด้วย สอดคล้องกับที่ Bandura กล่าวไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่า คน 2 คนนี้ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัฒนมาศ ปั้นแดง (2550) ได้ศึกษาผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงและพนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และ Pu Yuxiu และคณะ (2011) พบว่า ระดับคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.36$) ฉันทรัฐกฤดา อภิโชติภพนิพิฐ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทย ตาบุญธิเด็กทริกจำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สูงขึ้นตามไปด้วย

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรสายวิชาการเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่หลัก ได้แก่ การสอนและการวิจัย ซึ่งเป็นงานที่อาศัยความทุ่มเทและเอาใจใส่ และสิ่งจูงใจที่จะทำให้กลุ่มบุคลากรสายวิชาการปฏิบัติงานได้ดี ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสายวิชาการมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงานในระดับสูงตามไปด้วย ในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในระดับต่ำ พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ โซลี สะฟาติมาธิ์ รัตนาวดี ซอนตะวัน และบุญพิชชา จิตต์ภักดี (2557) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ฉายประเสริฐ (2558) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของทักษะและการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ด้านความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งปฏิบัติงานสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสาขาวิชาการและภารกิจหลักต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ จึงต้องให้ความสำคัญกับงานที่ตนทำอยู่ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลของบุคลากรสายสนับสนุนมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความหลากหลายของทักษะ และการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานในระดับสูงตามไปด้วย ในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลสายสนับสนุนมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของทักษะและการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับต่ำแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pu Yuxiu et al. (2011) ที่พบว่า ความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Maru et al. (2013) ที่พบว่า ความหลากหลายของทักษะและความสำคัญของงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในภาพรวมและในด้านพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

บุคลากรสายสนับสนุนต้องปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ จึงต้องมีสัมพันธภาพ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ มีแนวคิดในการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ และเห็นความสำคัญและมีความภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและเกิดผลการปฏิบัติงานโดยรวมได้ดีมากขึ้นด้วย ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลของบุคลากรสายสนับสนุนมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในด้านพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ในทางกลับกันหากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลสายสนับสนุนมีการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติด้านความสำคัญของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสัมพันธภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับต่ำแล้ว พวกเขาจะมีผลการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและในด้านพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำเช่นเดียวกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ เกษมธาดา ศักดิ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2554) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

1) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีการตระหนักรู้ในความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ควรจัดกิจกรรม ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการของสถาบันได้พบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรแห่งการช่วยเหลือสนับสนุนและแบ่งปัน กันระหว่างสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้แก่บุคลากรด้วย

3) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ควรให้การส่งเสริม คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสายวิชาการ โดยการให้สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนที่พอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

1) ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ควรให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย หรือมีความยากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้ใช้ทักษะการทำงานที่ยากขึ้น ทำให้มีความตระหนักรู้ความสามารถในตนเอง และความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

3) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายได้

4) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ใช้ทักษะที่มีความหลากหลายในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

5) ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ และให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 งานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น

5.4.2 งานวิจัยในอนาคตอาจทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชนต่าง ๆ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุขชารี. (2548). ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผล
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวิลด์ อีควิปเมนท์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- กรวรรณ ปัญญาพูล และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในเครือข่ายบริการปฐมภูมิอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก.
การประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ “ราชภัฏนครสวรรค์
วิจัย ครั้งที่ 1” วันที่ 22 - 23 สิงหาคม 2559 (น. 657-668). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- กฤตชน วงศ์รัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนา
ชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4(2), 113-124.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- กัญญาภัทร แจ่มแจ่ม. (2558). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่ดีและพฤติกรรมจริยธรรมใน
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน
ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกริก).
- กิตติพันธุ์ รอดเกื้อ. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์).
- เกียรติศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด
- เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันใน
งาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.
(งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาคริต คงเผ่าพงษ์. (2546). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- โชติ ะฟาติมาห์ รัตนาวดี ชอนตะวันและบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟส์. *พยาบาลสาร*, 41(3), (กรกฎาคม-กันยายน 2557), 105-118.
- ณัชชามน แสงสุข. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 8(2), 51-64.
- ณัฐกฤตา อภิโชติภวนิพิฐ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตาบูซิอิล็กทริกจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). แนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. การเสวนาการประชุมวิชาการแห่งชาติ วันที่ 14 ธันวาคม 2553. กรุงเทพฯ: บางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลลาดพร้าว.
- ครุณี คลีบัวแก้ว. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของฝ่ายช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์กรทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- นพดล เพิ่มสมบูรณ์. (2552). ปัจจัยด้านการสอนงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายรถยนต์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2554). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า. กรุงเทพฯ: โกลเด้นที่ไทม์พริ้นติ้ง จำกัด.
- นันทน์ภัสร์ นรินทรสรศักดิ์. (2557). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเหนื่อยหน่าย ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน. วารสารราชชนกปริทัศน์ (สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 1(2), (กรกฎาคม-ธันวาคม 2557), 39-45.
- เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประกายรัตน์ สุวรรณ. (2548). คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Window. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ปราณี กมลทิพยกุล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ปราณี หล้าเบญจเส. (2559). การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล. โครงการบริการวิชาการ ทำสาบโมเดล สาขาการวัดและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พนมมาถ สมิตานนท์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชญ ดวงสุทธา. (2554). **ทัศนคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการทำงาน**ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากโร. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. เพื่อประกอบการบรรยายวิชา**พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน**ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี. (รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- รสสุคนธ์ วีระเสถียร. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความ**เหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็นบี-มินิแบไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- รสสุคนธ์ วีระเสถียร. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความ**เหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็นบี-มินิแบไทย จำกัด. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 36(1), 70-85.**
- วนิดา วาตีเจริญ และคณะ. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: วี.พรีน (1991) จำกัด.
- วิภาวี ศรีเพียร. (2537). **แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารแรงงานสัมพันธ์, 36(2),** 8-9.
- วัฒน์มาศ ปั้นแดง. (2550). **ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายที่มีต่อผล**การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตกางเกงยีนส์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศุทธิณี สาครวาตี. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม**กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมชาย อินทรมงคล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ เขาวน อารมณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สมชาติ อ่อนประดิษฐ์ และคณะ. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทางบก. วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 2(2), 135-147.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภานิต. (2556). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารบริหารธุรกิจ ศรีนครินทร์วิโรฒ, 8(2), 65-80.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ภาพรวมระบบบริหารผลงานและระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทศาลกราฟฟิค จำกัด.
- สุนันทา เลานั่นทน. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชนะการพิมพ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2537). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนิวัช แก้วจางงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- อลงกรณ์ มีสุทธา สมิติ สัจฉกร. (2555). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2554). **Performance Indicators (PIs) Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อิทธิพล ประสงค์มณีรัตน์. (2556). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท สมาร์ทแทรกเทคโนโลยีจำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อุทัยวรรณ จันทระภาพ. (2547). การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Sythanonxay Xangsayasane และอำนาจ ชีระวนิช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคาร ธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 วันที่ 21 กรกฎาคม 2560 (1931-1944). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory**. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice - Hall, Inc.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. **American Psychology**, 37,(2), 122-147.

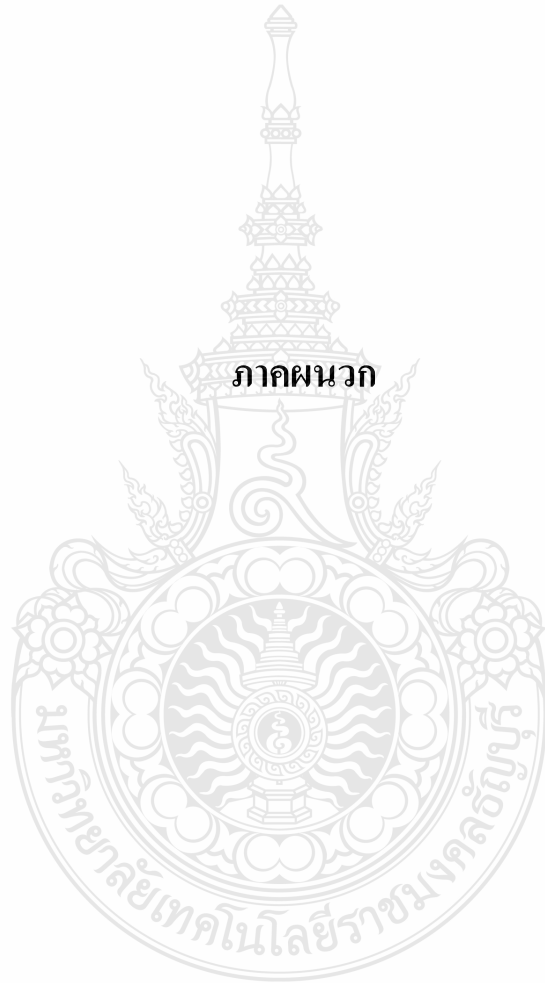
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bandura, A. (1986). **Social foundations of thought and action**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. **Educational Psychologist**, 28(2), 117-148.
- Bovee, C. L. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill Inc.
- Chen, C. F. (2014). The Influences of University Interns' Job Characteristics, Work Value, and Job Performance. **Revista de Cercetare si Interventie Sociala**, 47, 204-219.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). **A theory of performance**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Delamotte, Y. & Takesawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Switzerland: International Labour Organization.
- Parmenter, D. (2007). **Key Performance Indicators: Developing Implementing and Using Winning KPIs**. New York: John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1975). A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle. **International Journal of Human Resource Management and Research**, 3(1), 113-118.
- Evans, R. (1989). **Albert Bandura: The man and his ideas-A dialogue**. New York: Praeger.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). **Behavior in Organizations** (7th ed.). New jersey: Prentice - hall.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts. Addison Wesley Comp.
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). **Improving Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change**. Santa Monica: Goodyear.
- Hackman, R. J & Suttle, L. J. (1997). **Improving Life at Work Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing

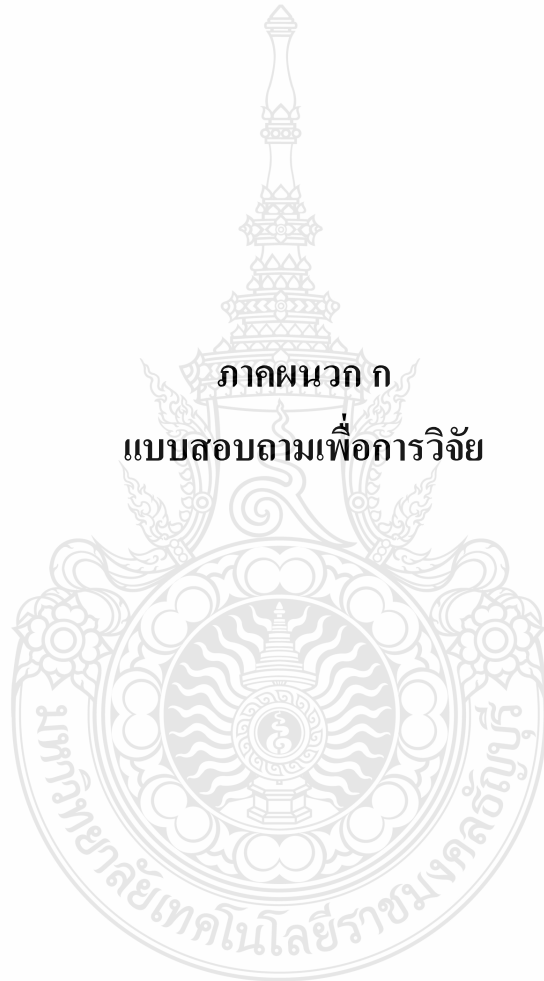
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kazdin, A. E. (1974). Reactive self-monitoring: The effects of response desirability, goal setting, and feedback. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, **42**, 704-714.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Model for superior performance**. New York: Wiley.
- Maru, L. Biwott, G., & Chenuos, N. (2013). Selected Job Characteristics and Performance of Nursing Employees in National Referral Hospitals in Kenya. European. **Journal of Business and Management**, **5**(17), 2222-2839.
- Lai, M. C. & Chen, Y. C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. **International Journal of Innovation Management and Technology**, **3**(4), 387-391.
- Orem, D. E. (1991). **Nursing concepts of practice** (4rd ed.). St.Louis: Mosby Year Book.
- Yuxiu, P. Kunaviktikul, W., & Petsunee, T. (2011). Thungjaroenkul2Characteristics and Job Performance among Professional Nurses in the University Hospitals of People's Republic of China CMU. **Journal of Natural Science**, **10**(2), 171-175.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The Competence manager: A model for effective performance**. New York: Wiley.
- Saal, F. E. & Knight, P. A. (1995). **Industrial/Organizational Psychology** (2nd ed.). California: Wadsworth.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). **Psychological Management of Individual Performanec**. John Wiley and Sons.
- Spector, P. E. (2000). **Industrial & Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley & Sons.
- Yamame, T. (1970). **Statistics – An Introductory Analysis**. Tokyo: John Weatherhill, Inc.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it ?. **Sloan Management Review**, **15**(1), 11-21.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

.....
แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเห็นของท่านและขอขอบคุณ มา
ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถในตนเอง
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ
- ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้สอดคล้องกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2.อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20 - 39 ปี

3. 40 - 59 ปี

4. 60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การรับรู้ความสามารถในตนเอง	ระดับความมั่นใจ				
	5	4	3	2	1
6. เมื่อได้รับมอบหมายงานยากเกินความสามารถ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานนั้นได้					
มิติความเข้มหรือความมั่นใจ					
7. เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ในการทำงานท่านจะหาทางออกจนสุดความสามารถ					
8. ถ้าท่านอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ท่านสามารถหาทางออกเพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นได้					
9. ถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่อย่างกะทันหันท่านเชื่อว่าสามารถทำงานนั้นได้					
10. ท่านสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานได้โดยไม่วิตกกังวล					
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด					
12. ท่านสามารถสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับได้					
13. ท่านสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
14. ท่านสามารถประยุกต์ทฤษฎีและหลักการวิชาการ เพื่อใช้ในการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความสำคัญดังนี้
มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 น้อยที่สุด = 1

การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของทักษะ					
1. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					

การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2. ในแต่ละวัน ท่านปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ ซึ่งนอกเหนือจากภาระงานที่รับผิดชอบ					
3. ท่านสามารถทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่ท่านทำในปัจจุบันได้					
4. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายนความสามารถ					
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน					
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน					
6. งานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้ปฏิบัติทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย					
7. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในเรื่องต่อๆ ไปของหน่วยงานอื่น					
8. งานที่รับผิดชอบมีผลงานปรากฏเป็นที่ประจักษ์					
9. ท่านทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา					
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
ความสำคัญของงาน					
11. ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีความหมายและมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม					
12. ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน บุคลากรภายในหน่วยงานต่างให้ความสำคัญ					
14. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม					
15. ผลของการปฏิบัติงานของท่าน ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสียก็จะส่งผลต่อบุคคลอื่น					
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง					

การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	ระดับการรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
17. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
18. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้เองว่าจะทำงานด้วยวิธีไหน อย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จ					
19. ท่านมีอิสระในการจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้					
20. ท่านมีอิสระในการแก้ปัญหาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้น					
ผลป้อนกลับของงาน					
21. ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น					
22. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร					
23. ท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
24. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน แสดงความรู้สึกรักพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
25. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความสำคัญดังนี้
มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 น้อยที่สุด = 1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. หน่วยงานมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
3. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อการทำงานจากการประกอบอาชีพในสายอาชีพของท่าน					
5. หน่วยงานจ่ายค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ถูกต้อง และตรงเวลา					
ความปลอดภัยในการทำงาน					
6. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
7. หน่วยงานมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
8. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยตามระเบียบปฏิบัติด้านความปลอดภัย					
9. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
10. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน					
การพัฒนาศักยภาพ					
11. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาทักษะของตนจากงานที่ปฏิบัติ					
12. หน่วยงานสนับสนุนให้ บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ					
13. ท่านรู้สึกว่าคุณได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นตลอดเวลา					
14. หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ที่เหมาะสม					
15. ท่านมีความพึงพอใจกับวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรในหน่วยงานนี้					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
16. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของท่าน					
17. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านอยู่ประจำ					
18. ท่านได้ใช้ประสบการณ์จากงานที่ท่านมาใช้ในการทำงานครั้งต่อไป					
19. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลในสังคม					
20. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม					
สังคมสัมพันธ์					
21. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศของความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน					
22. ผู้ร่วมงานของท่านยอมรับนับถือความสามารถและความชำนาญในการทำงานของท่าน					
23. ไม่มีการแบ่งชนชั้นในหน่วยงานของท่าน					
24. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
25. ท่านมีโอกาสได้ร่วมงาน หรือพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
ลักษณะการบริหารงาน					
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงาน					
27. ท่านมีความพึงพอใจกับแบบแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน					
28. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ					
29. ผู้ร่วมงานของท่านให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ภาวะอิสระจากงาน					
31. งานที่ท่านทำในปัจจุบัน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					
32. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หลังจากการทำงานประจำของท่าน					
33. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวหลังจากการทำงานประจำของท่าน					
34. ท่านสามารถขอลางานเพื่อไปทำธุระส่วนตัวที่จำเป็นได้					
35. ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่นการออกกำลังกาย					
ความภูมิใจในองค์กร					
36. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้					
37. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
38. หน่วยงานท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ					
39. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคม					
40. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม					

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในประเด็นหัวข้อต่อไปนี้

กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความสำคัญดังนี้
มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 น้อยที่สุด = 1

วัดผลการปฏิบัติงาน	ระดับวัดผลการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. คุณภาพของงาน : ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน					
2. ปริมาณงาน : จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่เหมาะสม					

วัตถุประสงค์ปฏิบัติงาน	ระดับวัดผลการปฏิบัติงาน				
	5	4	3	2	1
3. ความคุ้มค่าและค่านึงถึงการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน:การประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนการระวังรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ของหน่วยงาน					
ด้านพฤติกรรมการทำงาน					
4.ความรอบรู้ในงาน :ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน					
5.ความสามารถในการเรียนรู้: ความสามารถในการเรียนรู้งาน					
6. ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ในงาน:ความเชื่อไว้วางใจในการทำงาน ความตั้งใจอุทิศสาคหะ ภาระต่อหรือร่นในการทำงานและการติดตามงาน					
7.การมาทำงานและการตรงต่อเวลา: ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา					
8. การประพฤติตนตามระเบียบวินัย: การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์: ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องโดยนำไปใช้ปฏิบัติได้					
10. การประสานงานและการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น :ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
11. การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน: ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์					
12. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่: พิจารณาความรับผิดชอบในหน้าที่และการปฏิบัติตามขอบข่ายของความรับผิดชอบ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ตอนที่ 1					
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 4						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	ผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
38	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	-1	1	1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
ตอนที่ 5						
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

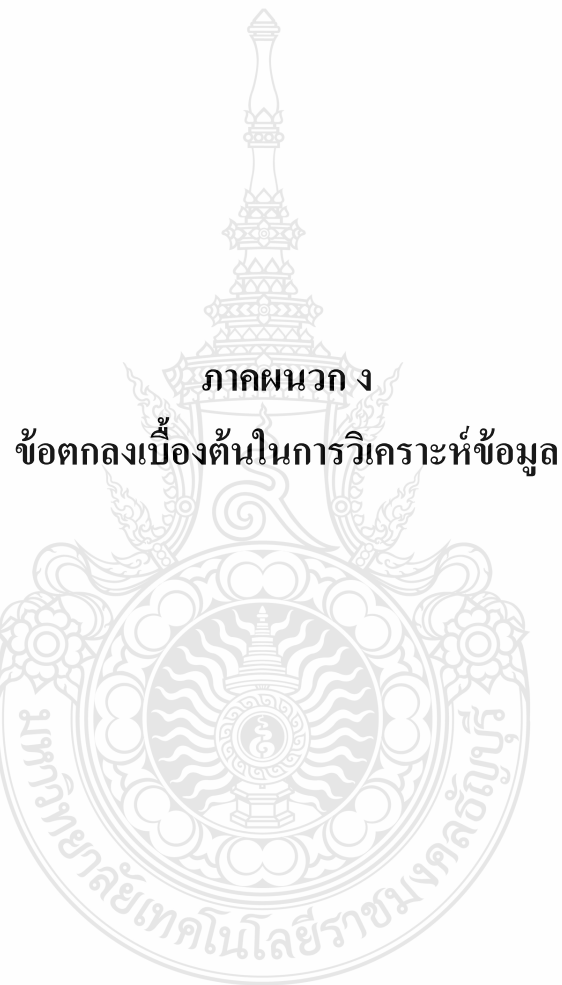
ข้อคำถามตอนที่ 4 ข้อที่ 40 หน่วยงานของท่านปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่ากรณีอยู่ในส่วนราชการจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน จึงให้เปลี่ยนข้อคำถามเป็นหน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในสังคม และคำถามตอนที่ 5 ข้อที่ 3 3.ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า ควรแยกข้อ ระหว่าง ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้

ภาคผนวก ค
ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient
โดยรวมทั้งฉบับ	0.988
การรับรู้ความสามารถในตนเอง	0.947
มิติระดับหรือปริมาณความยาก	0.878
มิติความเข้มหรือความมั่นใจ	0.921
การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ	0.966
ความหลากหลายของทักษะ	0.872
ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	0.911
ความสำคัญของงาน	0.920
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.916
ผลป้อนกลับของงาน	0.925
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.976
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.883
ความปลอดภัยในการทำงาน	0.847
การพัฒนาศักยภาพ	0.920
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.888
สังคมสัมพันธ์	0.894
ลักษณะการบริหารงาน	0.955
ภาวะอิสระจากงาน	0.931
ความภูมิใจในองค์กร	0.899
ผลการปฏิบัติงาน	0.960



ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมานโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้ทำการตรวจสอบประชากรตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. การตรวจสอบความผิดปกติของข้อมูล (Outlier)

ตารางที่ ก-1 ค่า Cook's distance ของ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

	N	Range	Minimum	Maximum
Cook's Distance	400	.17314	.00000	.17314
Valid N (listwise)	400			

จากข้อมูลในตารางที่ได้จากการคำนวณ พบว่า ค่า Cook's distance ของ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ อยู่ระหว่าง 0 – 0.17314 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 จึงสามารถสรุปได้ว่าไม่มีความผิดปกติของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์

2. ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Test of Normality)

การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน โดยวิธีการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov Test โดยมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05

ตารางที่ ก-2 Test of Normality ของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน

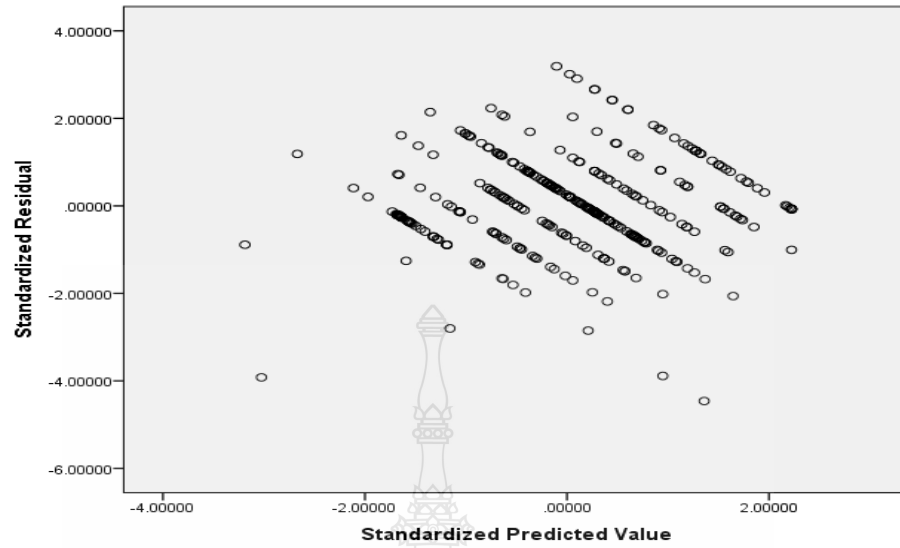
Variable	Statistic	df	p-value
Unstandardized Residual	0.159	400	0.656
Y ₁	0.148	400	0.617
Y ₂	0.112	400	0.717
Y ₃	0.137	400	0.812
X ₁	0.151	400	0.614
X ₂	0.165	400	0.097
X ₃	0.177	400	0.121

Variable	Statistic	df	p-value
X ₄	0.186	400	0.216
X ₅	0.082	400	0.614
X ₆	0.167	400	0.718
X ₇	0.194	400	0.089
X ₈	0.165	400	0.075
X ₉	0.191	400	0.082
X ₁₀	0.192	400	0.078
X ₁₁	0.171	400	0.115
X ₁₂	0.194	400	0.192
X ₁₃	0.186	400	0.157
X ₁₄	0.098	400	0.234
X ₁₅	0.212	400	0.314
X ₁₆	0.168	400	0.441
X ₁₇	0.160	400	0.318

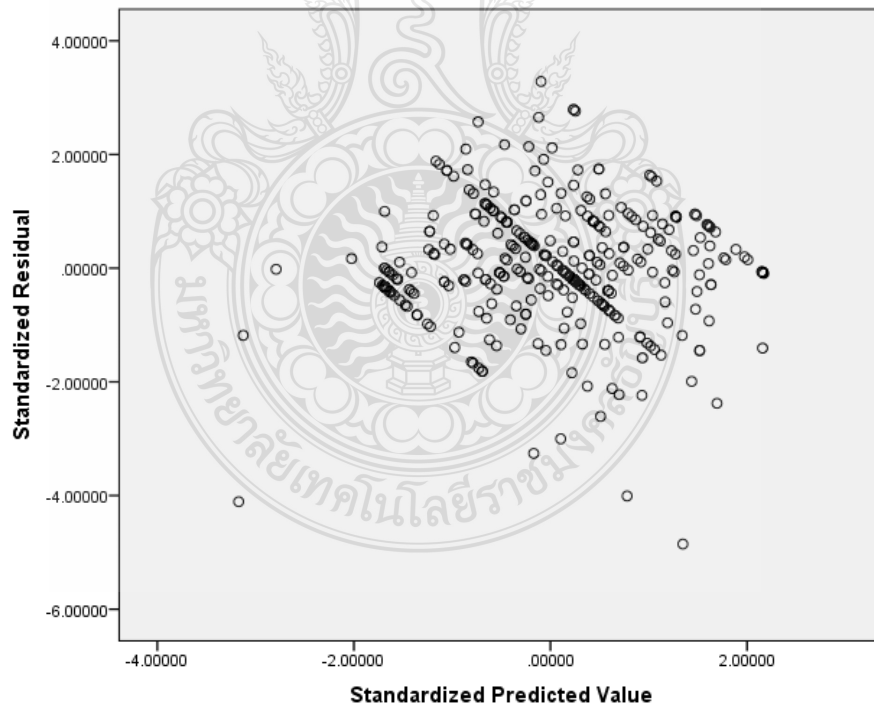
ผลการทดสอบพบว่า ไม่มีระดับนัยสำคัญหรือค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบปกติ

3. ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า (Homoscedasticity)

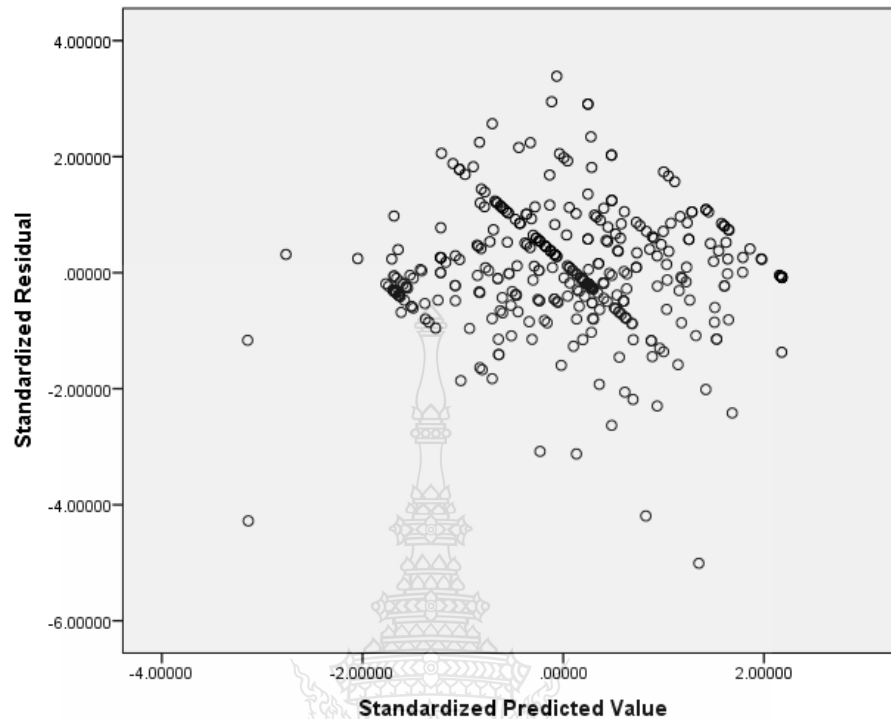
เพื่อทดสอบว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ โดยพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot หากค่าความคลาดเคลื่อนเปลี่ยนแปลงใกล้ศูนย์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงแคบ แสดงว่าค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์นั้นเป็นค่าคงที่



ภาพที่ ก-1 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านความสำเร็จของงาน)



ภาพที่ ก-2 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน)



ภาพที่ ก-3 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม(ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่โดยรวม)

จากการพิจารณาแผนภาพการกระจาย Scatter Plot ก-1 ถึง ก-3 พบว่าค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ซึ่งจากการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบ ไม่ว่า Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงสรุปว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

4. ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน (Autocorrelation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือที่เรียกว่า การไม่เกิด Autocorrelation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวัดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5 –2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 –4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0.0 –1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Autocorrelation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีปัญหา

ตารางที่ ก-3 Model Summary ของกลุ่มตัวอย่าง

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Model 1	.862	.743	.723	.32270	2.206

จากการพิจารณาค่า Durbin - Watson ในตาราง ก-3 พบว่า ค่า Durbin - Watson เท่ากับ 2.206 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

5. ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity)

ในงานวิจัยนี้ การตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมาก เป็นการตรวจสอบก่อนการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยทุกตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ต้องไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกัน (multicollinearity) โดยสามารถพิจารณาได้จากค่าความทนทาน (tolerance) และค่า VIF (variance inflation factors) โดยค่าความทนทานจะต้องมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF จะต้องมีค่าต่ำกว่า 10 (Hair et al., 1998) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ ก-4

ตารางที่ ก-4 ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ

Independent Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	.239	4.185
X ₂	.168	5.952
X ₃	.454	2.197
X ₄	.151	6.601
X ₅	.167	5.991
X ₆	.219	4.568
X ₇	.235	4.258

Independent Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₈	.237	4.226
X ₉	.139	7.212
X ₁₀	.107	9.367
X ₁₁	.356	2.833
X ₁₂	.115	8.384
X ₁₃	.283	3.471
X ₁₄	.149	6.699
X ₁₅	.147	6.812
X ₁₆	.381	2.593
X ₁₇	.272	3.584

จากตารางที่ ก-4 ค่า tolerance และค่า VIF พบว่า ค่า tolerance ของทุกตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.107 ถึง 0.454 ซึ่งทั้งหมดมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ของทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 2.197 ถึง 9.367 ซึ่งทั้งหมดมีค่าต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวอิสระไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกัน

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๘๒๑)

ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ /๖๗๑๒

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่” โดยมี ดร.ดวงพร พุทวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ศศิธร พุทวงศ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๖๘๓, ๐๙๔ ๕๕๖ ๐๒๒๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๘๒๑)

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๖๓๑๔

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวศศิธรี ม่วงสวย นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศศิธรณ์ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่” โดยมี ดร.ดวงพร พุทธิวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ศศิธรี ม่วงสวย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุฑาพร ภูมทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๘๒๑)

ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๖๓๑๓

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศากร สิงหนณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศศิวรรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่” โดยมี ดร.ดวงพร พุทรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

สุทิน กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิวรรณ อินทรวงศ์

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๖๘๓, ๐๙๔ ๕๕๖ ๐๒๒๓

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตพร กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์

โทร. ๐๙๔ ๕๕๖ ๐๒๒๓

ที่ ศธ ๐๕๓๗๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ด้วย นางสาวศศิธรธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุภมา งามบุญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภมา งามบุญ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดำเนินการ
ขอความเห็นชอบแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอดำเนินการขอความเห็นชอบแบบสอบถามจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

กัญญา กุณทลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓๗.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตพร กุณทลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตพร กุณทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้วย นางสาวศศิธรธรรม อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุจิตพร กุศลบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตพร กุศลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๖ / ๓๑๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุภาพร กุศลบุญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณฺทลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ด้วย นางสาวศศิธรวรรณ อินทรวงค์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดำเนินการ
ขอความเห็นชอบแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความเห็นชอบแบบสอบถามจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศศิธร อินทรวงค์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ฤกษ์กุลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศศิธรณ อินทรวงศ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร กุณชลบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๔



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ด้วย นางสาวศศิธรธรรม อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอดความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอดความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศศิธร งามบุญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร งามบุญ)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๘๒๑)

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖/ ๗๕๓๓

วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ศศดาพร กุณฑบุตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศดาพร กุณฑบุตร)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ ศธ ๐๕๓/๘.๐๖ / ๓๕๓๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ด้วย นางสาวศศิธรณ อินทรวงศ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและ
คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศุดาพร ฤกษ์ทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุดาพร ฤกษ์ทอง)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน	นางสาวศศิวรรณ อินทรวงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	3 ธันวาคม 2524
ที่อยู่	37/428 ซอยวัดเวฬุวนาราม 38 แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการศึกษา สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2549 ถึงปัจจุบัน
เบอร์โทรศัพท์	094 5560223
อีเมล	sasiwanin@rmutt.ac.th

