



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

The Effect on Efficiency Performance of Officer Supportive  
Group Of Faculty of Home Economics Technology Rajamangala  
University of Technology Phra Nakhon

อัมพวัน ยันเสน  
ศุภลัทธู วราศิลป์  
สิรดนัย กลิ่นมาลัย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร





ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

The Effect on Efficiency Performance of Officer Supportive  
Group Of Faculty of Home Economics Technology Rajamangala  
University of Technology Phra Nakhon

อัมพวัน ยันเสน  
ศุภสิทธิ์ วราศิลป์  
สิรดนัย กลิ่นมาลัย

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนงบประมาณเงินรายได้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่องานวิจัย	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
คณะผู้วิจัย	อัมพวัน ยันเสน ศุภสิทธิ์ วราศิลป์ รตนัย กลิ่นมาลัย
คณะ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ปีงบประมาณ	2565

### บทคัดย่อ

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยี การเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ กลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 58 คน บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-40 ปี การศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน เป็นลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกือบ

บุคลากรให้ความสำคัญต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และด้านการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านมีความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ด้านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก

**Research Title:** The Effect on Efficiency Performance of Officer Supportive Group  
Of Faculty of Home Economics Technology Rajamangala University of  
Technology Phra Nakhon

**Researchers:** Ampawan Yunsan  
Suphasit Warasin  
Siradanai Klinmalai

**Faculty:** Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology  
Phra Nakhon

**Fiscal Year:** 2022



### ABSTRACT

Research project on Factors influencing the performance of support personnel , Faculty of Technology, Rajamangala University of Technology, Phra Nakhon The objective is to study the factors influencing the performance of support personnel. Faculty of Technology, Rajamangala University of Technology, Phra Nakhon Data collection tools include target audience satisfaction questionnaires. Analyze data using phonological statistics.

The study found that

Target audience 58 support personnel The Faculty of Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon Phasat found that the majority of them are females aged 20-40 years.

Personnel pay attention to operational factors. Overall, there is a high level of satisfaction with the operational environment. Administration Operational progress and compensation and benefits

Personnel pay attention to the level of performance. Overall, there is a high level of operational satisfaction, fairness, transparency, and operational compliance with the rules and regulations, and the aspect of being able to successfully carry out the tasks assigned to them. The field is able to perform the assigned tasks with quality and efficiency. The side is able to perform the task correctly as assigned, and the side has an understanding and can determine the guidelines for the operation. The side can perform the work completely and completely as assigned, and the side can perform the work quickly and on time, to a large extent.



## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ครั้งนี้ เกิดขึ้นและสำเร็จได้เพราะได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะเทคโนโลยี คหกรรมศาสตร์ที่ได้ให้การสนับสนุน รวมทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร ที่มีส่วนร่วมในการใช้สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ขอขอบคุณทุกๆท่าน ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานประสานงาน และจัดการสถานที่ จนสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยทุกประการ

คณะผู้วิจัย



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพประกอบ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
- ขอบเขตของการวิจัย	2
- วิธีดำเนินการวิจัย	2
- กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
- คำสำคัญของการวิจัย	3
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4
ประวัติประวัติศาสตร์เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	7
งานวิจัยอ้างอิงทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	11
การเก็บรวบรวมข้อมูล	11
การวิเคราะห์ข้อมูล	12
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	13
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	14
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	19



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผล	20
อภิปรายผล	22
ข้อเสนอแนะ	23
บรรณานุกรม	24
ภาคผนวก	25
ประวัติย่อผู้วิจัย	31



## สารบัญตาราง

ภาพที่	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	13
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	15
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	16
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	17
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	18
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	19
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	20





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ประสบปัญหาทางธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการปลดคนงาน การลดเงินเดือนพนักงาน หรือ การเลิกกิจการ องค์กรจำเป็นที่จะต้องประคับประคองตนเองให้รอดพ้นจากสภาวะการณ์เช่นนี้ไปได้ วิธีในการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด คือ องค์กรต้องพยายามปรับตัว ปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป (มันทนา วุ่นหนู, 2551:1) ลักษณะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยจะเกิดในรูปแบบการลาออกจากงาน การโยกย้ายตำแหน่งงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง (สุรพงษ์ ภิโยภภาพ, 2546:2) ซึ่งการจัดการบริหารองค์กรในปัจจุบัน คำว่า “ประสิทธิภาพ” ถูกยกขึ้นมากล่าวอ้างถึงเสมอ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (ชุมพร คุรุวิวัฒน์, 2550:38) ทำให้พนักงานในองค์กรต่างๆ ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพ พุ่มเทและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร เพื่อที่องค์กรจะสามารถอยู่ได้ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนช่วยสร้างสมรรถนะความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขันการบริหารจัดการที่ดีจะต้องมุ่งสร้างให้เกิดขึ้นในทุกส่วนของสังคมไทยทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน โดยมีกลไกการตรวจสอบที่โปร่งใสและเข้มแข็งควบคู่กันไป พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาระบบงานให้เหมาะสม การที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ จำนวนมาก และทรัพยากรที่สำคัญส่วนหนึ่งก็คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานประจำอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและจิตใจ ในการบริหารงานที่มีคุณภาพต้องตระหนักถึงความสำคัญด้านการบริหารบุคลากรและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลต่อองค์กร (ณิชาพันธ์ เพ็ญศรี, 2554)

การพัฒนาองค์กรและบุคลากร นับได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรของเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำคัญขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการจัดระบบการวางแผนบริหารบุคลากร กระบวนการเสริมแรงให้กับบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ ในคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

## 1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## 1.3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 54 คน

## 1.4. แนวคิด ทฤษฎี และสมมุติฐาน

### 1.4.1 แนวคิด ทฤษฎี

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 1.4.2 สมมุติฐาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีขอบเขตการศึกษาทางด้านประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 54 คน

## 1.4 วิธีดำเนินการวิจัย

1.4.1 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าแบบ (Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าแบบ (Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ



ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น  
เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question)

1.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
<p>ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. นโยบายและการบริหาร</li> <li>3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล</li> <li>4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p>ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน</p>

1.6 คำสำคัญของการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.7.2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.2 ประวัติประวัติคณະเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
- 2.3 งานวิจัยอ้างอิงทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

##### 2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าพิจารณาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆมักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น โดยสรุปประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า ซึ่งอาจหมายถึง รายจ่ายหรือความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลผลิต ซึ่งอาจจะออกมาในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ถ้าผลผลิตนี้ออกมาสูงกว่าปัจจัยนำเข้า ก็หมายถึงว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง มีนักวิชาการมากมายได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์ (2544:10) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการ หมายถึงผลผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Inputs) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

จิระโชค วีระสยและคณะ (2546:532) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน(คน) เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคโนโลยีทางการบริหารที่ใช้ในการบริหารงาน และผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

สิฏฐากร ชูทรัพย์และมนัสชัย กิริมจัญญ (อ้างอิงในโสภา ทองอ่อน,2551:7) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กร และได้กล่าวถึงตัวเกณฑ์ที่ใช้ศึกษาความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่ได้นำมาใช้ของ John P.Cambell ดังนี้

- |                               |                                       |                                  |                    |
|-------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|--------------------|
| 1. ประสิทธิภาพรวม             | 2. ผลผลิต                             | 3. ประสิทธิภาพ                   | 4. กำไร            |
| 5. คุณภาพ                     | 6. อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น              | 7. การเติบโต                     | 8. การขาดงาน       |
| 9. การลาออกจากงาน             | 10. ความพอใจในงาน                     | 11. แรงจูงใจ                     | 12. ขวัญและกำลังใจ |
| 13. การควบคุม                 | 14. ความขัดแย้งและความสามัคคีของบุคคล |                                  |                    |
| 15. ความคล่องตัวและการปรับตัว |                                       | 16. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย |                    |



17. ความเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิกต่อเป้าหมาย
18. การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
19. การเข้ากันได้ของบทบาทของสมาชิก
20. ความสามารถในส่วนของงานขององค์กร
21. ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร
22. การบริการข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร
23. ความพร้อมในด้านต่างๆ ที่มีอยู่
24. ความมั่นคง
25. ความสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม
26. การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ
27. ทักษะและการสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ภายนอก
28. คุณค่าของทรัพยากรด้านบุคคล
29. ความตั้งใจและทุ่มเทในด้านการอบรมและพัฒนาการมุ่งความสำเร็จ

สนใจ ลักษณะ (อ้างอิงในเกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์, 2553:12) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุดได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคคลที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

### 2.1.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภพนั้น มีองค์ประกอบหลายด้านประกอบเข้าด้วยกันเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามความมุ่งหมายซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความคิดความหวัง ความภาคภูมิใจ มีอารมณ์ และความทะเยอทะยานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง มีนักวิชาการมากมายได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปรีศณี พิณอำพรไพศาล (2542:17) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของผูทำงานจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544:122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรปฏิบัติต่องานที่ทำ

Locke 1976 (อ้างอิงในปัญญา บุรณะนนทสิริ, 2549:15-16) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานมีด้วยกัน 9 ประการ คือ

1. ตัวงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่
7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน
9. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน

วุฒิปงศ์ แก้วหิรัญ (อ้างอิงในโสภา ทองอ่อน, 2551:19-20) ได้ศึกษาแล้วสรุปว่าองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล มี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นถึงความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานผู้ชาย มีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง (Wage) เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคล ในการดำรงชีพ ทุกคนมุ่งหวังทำงานเพื่อค่าจ้าง
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูงกระบวนการทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม บังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



กระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะประกอบขึ้นจากปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหลายๆ ด้าน และปัจจัยต่างๆ จะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) นโยบายการบริหารงาน
- 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 4) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

อมรา รัตตากร และกาญจนา จิตต์วัฒนา (2546:222-229) กล่าวว่า iva การที่บุคคลเข้ามาทำงานในองค์การ สาเหตุของการเลือกที่จะทำงานที่ใดนั้น ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ การพิจารณาค่าตอบแทนที่จะได้รับจากหน่วยงานนั้นๆ ค่าตอบแทน (Compensation) มีความหมายครอบคลุมทั้งผลตอบแทนภายนอกซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนภายใน ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับ โอกาสของการเลื่อนขั้น ตลอดจน โอกาสในการทำงานที่ท้าทาย นอกจากค่าตอบแทนแล้ว สิ่งที่พนักงานจะได้รับจากองค์การ คือ ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ซึ่งหมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ ที่จ่ายให้แก่พนักงานที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างโดยตรงผลประโยชน์เกื้อกูลที่พนักงานได้รับอาจเป็นรูปตัวเงินหรือสวัสดิการต่างๆ เช่น วันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินเพิ่ม เบี้ยประชุม เป็นต้น และผลประโยชน์เกื้อกูลที่องค์การจัดดำเนินงานจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้ให้องค์การมีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2548:214-216 และ 236-237) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึงการให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชยหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์การได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน การให้ผลตอบแทนที่ดีจะถือเป็นสิ่งจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญต่อบุคลากรส่งผลให้องค์การต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ เจริญเติบโต และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีความจงรักภักดีมีความทุ่มเท และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับองค์การ

## 2.2 ประวัติคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

### 2.2.1 ความเป็นมา

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2481 โดยการโอนกิจการโรงเรียนช่างทอวัดโบสถ์มาสังกัดกองอาชีวศึกษา กรมวิชาการ เปิดสอนเฉพาะวิชาการทอผ้า ปีต่อมา โรงเรียนได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนช่างทอวัดสามพระยา เนื่องจากย้ายมาท การสอนที่โรงเรียนพณิชยการ สามพระยา (เดิม) มีประวัติความเป็นมาดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2485 โรงเรียนได้ย้ายมาทำการสอนที่โรงเรียนพณิชยการ วัดเทวราชกุญชร จนกระทั่งถึง ปัจจุบัน

พ.ศ. 2490 กรมอาชีวศึกษาให้เปิดการสอนวิชาช่างสตรี แผนกช่างเย็บผ้าหลักสูตร 2 ปี ขึ้นอีกแผนกหนึ่ง และได้ เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “โรงเรียนการช่างสตรีโชติเวช”



พ.ศ. 2492 โรงเรียนขยายการสอน โดยเปิดแผนกการช่างสตรีชั้นกลาง รับนักเรียนที่จบชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 (ม.3) เข้าเรียนหลักสูตร 3 ปี และปี

พ.ศ. 2495 เปิดสอน ระดับประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง แผนกการช่างสตรีรับนักศึกษาที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ม. 6) เข้าเรียนหลักสูตร 3 ปี

พ.ศ. 2501 กรมอาชีวศึกษามีนโยบายให้โรงเรียนเล็กรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แต่ยังคงรับมัธยมศึกษา ตอนปลาย และประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง

พ.ศ. 2504 มีการเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนใหม่ทั้ง 2 ระดับ เป็นประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ. 1-3) และประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ. 4-5) สายอาชีพ

พ.ศ. 2506 โรงเรียนขยายอาคารเรียนเพิ่มขึ้นที่ฝั่งวัดเทวราชกุญชร

พ.ศ. 2517 โรงเรียนได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยมีชื่อว่า “วิทยาลัยโชติเวช” และ ขยายการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร 2 ปี

พ.ศ. 2520 วิทยาลัยได้ออกกิจการมารวมกับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาและ เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตโชติเวช”

พ.ศ. 2523 วิทยาเขตฯ ขยายการสอนขึ้นอีกหนึ่งระดับ คือ เปิดสอนระดับประกาศนียบัตร ประโยคครูมัธยม หลักสูตร 1 ปี

พ.ศ. 2531 วิทยาเขตฯ เปิดการสอนระดับประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม และได้เปิดรับ นักศึกษาที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 6, วช. 1 และ วช. 2) เข้าเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาคหกรรมศาสตร์ วันที่ 15 กันยายน

พ.ศ. 2531 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้รับพระราชทานนาม ใหม่จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็น “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล”

พ.ศ. 2533 วิทยาเขตฯ ได้เปิดการสอนสาขาใหม่อีก 1 สาขา คือ สาขาอุตสาหกรรมศิลปะประดิษฐ์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

พ.ศ. 2536 วิทยาเขตฯ เปิดสอนสาขาคหกรรมศาสตร์ศึกษา-ธุรกิจงานประดิษฐ์ระดับ ปริญญาตรีโดย 2 ปี แรก ศึกษาที่วิทยาเขตฯ และ 2 ปีหลังศึกษาที่ศูนย์กลาง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จ.ปทุมธานี

พ.ศ. 2537 วิทยาเขตฯ เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ศึกษาที่วิทยาเขต 2 ปีแรก สาขาผ้าและเครื่อง แต่งกาย-ออกแบบแฟชั่น และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง สาขาผลิตภัณฑ์เสื้อผ้า

พ.ศ. 2540 วิทยาเขตฯ เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี สาขาอาหารและ โภชนาการ และสาขาเทคโนโลยีออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

พ.ศ. 2541 วิทยาเขตฯ เปิดสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรต่อเนื่อง 2 ปี สาขาคหกรรม ศาสตร์ศึกษาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และสาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

พ.ศ. 2543 วิทยาเขตฯ ปิดการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปิดการสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปีเพิ่มอีก 2 สาขา คือ หลักสูตรคหกรรมศาสตร์ บัณฑิต (คศ.บ) สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย-ออกแบบแฟชั่น และสาขาวิชา อาหารและโภชนาการ-พัฒนาผลิตภัณฑ์

พ.ศ. 2545 วิทยาเขตฯ เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2 ปีต่อเนื่อง 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และปิดรับ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เทคโนโลยีออกแบบผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมศิลปะประดิษฐ์

พ.ศ. 2546 วิทยาเขตฯ เปิดรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี 4 หลักสูตร คือ หลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม, หลักสูตร คหกรรมศาสตร์บัณฑิต (คศ.บ) ผ้าและเครื่องแต่งกาย

หลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต (บธ.บ.) ระบบสารสนเทศ และเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี ต่อเนื่อง 2 ปี 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรคหกรรมศาสตรบัณฑิต (คศ.บ) ผ้าและเครื่องแต่งกาย

พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธยพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 วิทยาเขต โชติเวช จึงได้รับการยกฐานะโดยร่วมกับวิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตพณิชยการ พระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ ขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (Rajamangala University of Technology Phranakhon : RMUTP) มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 มาตรา 9 และมาตรา 17(6) แห่ง พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. 2548 และหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0503(3)/ว288 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ในการประชุมครั้งที่ 8/2550 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2550 แบ่งส่วน ราชการระดับคณะในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ออกเป็น 9 คณะ ดังต่อไปนี้

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

พ.ศ. 2550 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ได้เปิดสอนในระดับปริญญาโท หลักสูตร 2 ปี สาขาวิชา คหกรรมศาสตร์ซึ่งมี 3 กลุ่มวิชา คือ ออกแบบแฟชั่นผ้าและเครื่องแต่งกาย อาหารและโภชนาการ และการบริหารธุรกิจคหกรรมศาสตร์

พ.ศ. 2554 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิด “อาคารเรือนปัญญา” คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2554

## 2.2.2 อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา			ตำแหน่ง							
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร			ช่างเทคนิค	พนักงานขับรถ	นักการภารโรง/คนงาน	พนักงานสถานที่	อื่นๆ
				ระดับ1-3	ระดับ4-5	ระดับ6-8					
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	-	3	1	-	1	3	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	7	-	-	-	-	-	3	1	-	3	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	-	8	7	-	-	-	-	-	-	-	15
พนักงานราชการ	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3
ลูกจ้างชั่วคราว	6	23	-	-	-	-	-	3	3	-	23
รวม	13	37	8	-	1	3	3	4	3	3	41
	58			58							



## 2.3 งานวิจัยอ้างอิงทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 เอกชัย เพียงใจวงศ์ (2547:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธร อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตรวจค้นและตั้งจุดตรวจอยู่ในระดับสูง ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจับกุม ด้านการสืบสวนหาข่าวและการออกตรวจ อยู่ในระดับปานกลางผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ สัมพันธภาพกับบุคคลในการทำงาน และความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเพิ่มเติม เงินเดือนและสวัสดิการ การสนับสนุนด้านการทำงานจากหน่วยงาน การได้รับความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานอื่น เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

2.3.2 พรพรรณ จันทสุข (2547:81-83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับระบบบัญชีสำนักงานคลัง และด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับต่ำ ปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับสูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงด้านความก้าวหน้า และด้านการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับปานกลาง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 58 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnai) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย ได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของนิชานันท์ เพ็ญศรี 2554 โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) แบบมาตราประมาณค่าแบบ Rating Scale และคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามมีจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่าแบบ Rating Scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 8 ข้อ

#### 3.2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในแบบสอบถาม

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำ
- 2) กำหนดกรอบหรือขอบเขตของข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 3) ร่างแบบสอบถาม
- 4) ตรวจสอบและปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถาม

#### 3.3 การเก็บข้อมูล

แจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์กับสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เก็บกลับมาจำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน





## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 58 คน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าความถี่และร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	38	65.52
ชาย	20	34.48
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	12	21.00
20-40 ปี	31	53.40
41-50 ปี	10	17.00
มากกว่า 50 ปี	5	8.60
3. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	22.41
ปริญญาตรี	37	63.79
สูงกว่าปริญญาตรี	8	13.80

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการพลเรือนสถาบันอุดมศึกษา	4	6.90
ลูกจ้างประจำ	7	12.06
พนักงานราชการ	3	5.17
พนักงานมหาวิทยาลัย	15	25.87
ลูกจ้างชั่วคราว	29	50

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 58 คน จำแนกได้ดังนี้  
 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.52 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.48  
 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ 20-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ  
 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.60  
 การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.79 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี  
 คิดเป็นร้อยละ 22.41 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.87  
 ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นพนักงาน  
 มหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 28.87 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 12.06 ข้าราชการพลเรือนสถาบันอุดมศึกษา  
 คิดเป็นร้อยละ 6.90 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 5.17

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
 ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

##### 4.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาย  
 สนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปแบบของ  
 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล	ลำดับ
1.บรรยากาศในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.86	มาก	2
2.สถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.99	0.80	มาก	1
3.ความสะอาดและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.86	0.83	มาก	3
4.ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.83	มาก	5
5.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.83	0.83	มาก	4
6.การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายและสะดวกในการค้นหา	3.72	0.80	มาก	6
7.ความเหมาะสมของสภาพห้องปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง รบกวน การจัดสถานที่	3.63	0.99	มาก	8
8.สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่นระบบสื่อสาร ยานพาหนะ	3.66	0.93	มาก	7
ค่าเฉลี่ย	3.80		มาก	

ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านสถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมาด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความสะอาดและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายและสะดวกในการค้นหา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และด้านความเหมาะสมของสภาพห้องปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง รบกวน การจัดสถานที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ตามลำดับ



#### 4.2.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปแบบของข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล	ลำดับ
1.การส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	3.82	0.99	มาก	1
2.กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ	3.80	0.93	มาก	2
3.นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน	3.74	0.97	มาก	4
4.ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน	3.71	0.95	มาก	5
5.การนำเทคโนโลยีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.97	มาก	3
6.การตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.62	1.01	มาก	6
7.การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของหน่วยงาน	3.52	1.00	มาก	7
8.ผู้บริหารหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย	3.52	1.00	มาก	8
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	<b>3.68</b>		<b>มาก</b>	

ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาด้านกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านการนำเทคโนโลยีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ผู้บริหารหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

#### 4.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปแบบของข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล	ลำดับ
1.ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.61	1.07	มาก	1
2.ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.52	1.05	มาก	2
3.ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน	3.47	1.09	มาก	4
4.ระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมเป็นธรรมและเสมอภาค	3.47	1.12	มาก	5
5.มีความเสมอของการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.50	1.04	มาก	3
6.ความรู้ความสามารถมีผลต่อการได้รับค่าตอบแทน	3.46	1.10	มาก	6
7.ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร	3.36	1.11	ปานกลาง	7
8.ความรวดเร็วในขั้นตอนการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การเลื่อนขั้น การเบิก จ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ	3.21	1.20	ปานกลาง	8
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.45</b>		<b>มาก</b>	

ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 รองลงมาด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ด้านมีความเสมอของการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และด้านระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมเป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ด้านความรู้ความสามารถมีผลต่อการได้รับค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และความรวดเร็วในขั้นตอนการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การเลื่อนขั้น การเบิก จ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ



#### 4.2.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปแบบของข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล	ลำดับ
1.การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา	3.70	1.05	มาก	1
2.งานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.96	มาก	2
3.การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.64	1.00	มาก	3
4.ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	3.56	1.11	มาก	4
5.งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่นๆในหน่วยงานเดียวกัน	3.38	1.11	มาก	5
6.บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น	3.32	1.14	มาก	6
7.โอกาสในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น	3.30	1.18	ปานกลาง	7
8.ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนขั้น	3.29	1.10	ปานกลาง	8
รวมเฉลี่ย	3.68		มาก	

ตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านการเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาด้านงานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่นๆในหน่วยงานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.38 บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.32 โอกาสในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนขั้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

#### 4.2.5 สรุปปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำมาสรุปเป็นภาพรวมได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล	ลำดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.80	0.88	มาก	1
2.ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.68	0.98	มาก	2
3.ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.48	1.08	มาก	3
4.ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.45	1.09	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.60		มาก	

ตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปแบบของข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล	ลำดับ
1. การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	4.26	0.72	มากที่สุด	1
2. การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	4.24	0.69	มากที่สุด	2
3. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4.19	0.68	มาก	3
4. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	4.16	0.69	มาก	4
5. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.73	มาก	5
6. มีความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้	4.14	0.75	มาก	6
7. สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.71	มาก	7
8. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา	4.06	0.72	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.68		มาก	

ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านด้านการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาด้านการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านมีความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และด้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

- 5.1 สรุปผล
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผล

##### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรสายสนับสนุน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.52 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.48

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ 20-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.00 และ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.60

การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.79 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.41 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.87

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 28.87 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 12.06 ข้าราชการพลเรือนสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6.90 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 5.17

##### 5.1.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญด้านสถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสะอาดและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายและสะดวกในการค้นหา และด้านความเหมาะสมของสภาพห้องปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง รบกวน การจัดสถานที่

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน บุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ด้านกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ ด้านการนำเทคโนโลยีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน ด้านการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล บุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญด้านความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านมีความเสมอของการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และด้านระบบการ

ประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความรู้ความสามารถมีผลต่อการได้รับค่าตอบแทน ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และบุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งให้ความสำคัญ ความรวดเร็วในขั้นตอนการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง เช่น การเลื่อนขั้น การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน บุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญ ด้านการเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ด้านงานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกัน บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น และบุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น และความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนขั้น

### 5.1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุคลากรมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจากการประเมินผลในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจด้านด้านการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และด้านการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านมีความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ด้านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านสามารถปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากให้ความสำคัญด้านสถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสะอาดและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายและสะดวกในการค้นหา และด้านความเหมาะสมของสภาพห้องปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง รบกวน การจัดสถานที่สอดคล้องกับแนวความคิดของปิยะวรรณ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในทิศทางบวก และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรให้งานราบรื่น และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของมันทนา (2551) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็ง มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมใสในการปฏิบัติงาน และมีภูมิทัศน์โดยรอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ด้านกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ ด้านการนำเทคโนโลยีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน ด้านการตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดของมันทนา (2551) กล่าวว่า ควรมีการ



กำหนดนโยบายที่ชัดเจนยืดหยุ่นต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติได้จริง รวมถึงมีระบบไอทีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญด้านความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านมีความเสมอของการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และด้านระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมเป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความรู้ความสามารถมีผลต่อการได้รับค่าตอบแทนความเหมาะสมของสวัสดิการอื่นๆนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และบุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งให้ความสำคัญความรวดเร็วในขั้นตอนการดำเนินงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การเลื่อนขั้น การเบิก จ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดของมะลิวัลย์ (2551) กล่าวว่า การปฏิบัติงานต้องมีปัจจัยจูงใจทั้งด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญด้านการเลื่อนขั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ด้านงานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่นๆในหน่วยงานเดียวกัน บุคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น และบุคลากรให้ความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น และความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนขั้น สอดคล้องกับแนวคิดของโสภา (2551) กล่าวว่า โอกาสของการก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต้องมีหลักเกณฑ์ โปร่งใสและยุติธรรม และต้องมีการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ควรมีการส่งเสริมในปัจจัยด้านต่างๆเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

## บรรณานุกรม

จิรัชค วีระสย สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ. (2546). รัฐศาสตร์ทั่วไป(พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรพรรณ จันทรสข. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์สื่อเสริม. กรุงเทพมหานคร.  
 (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พิมพ์ดี.

ปรัศนี พิณอำพรไพศาล. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ คณะวิชา  
 พื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร อดุทธสาหรรม  
 มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อมรา รัตตากร และกาญจนา จิตต์วัฒน์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
 S.U.N. Printing.

อรรณฤตติ ตัญธนาวิทย์. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร  
 สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกชัย เพียงใจวงศ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติด  
 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่จันจังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์ปริญญา  
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.





ภาคผนวก





## แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**คำชี้แจง :** โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

20 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ตำแหน่งงาน

ข้าราชการพลเรือนสถาบันอุดมศึกษา

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัย

ลูกจ้างชั่วคราว



ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด ( 5 )	มาก ( 4 )	ปานกลาง ( 3 )	น้อย ( 2 )	น้อยที่สุด ( 1 )
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
1.บรรยากาศในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
2.สถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
3.ความสะดวกและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
4.ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
6.การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายและสะดวกในการค้นหา					
7.ความเหมาะสมของสภาพห้องปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง รบกวน การจัดสถานที่					
8.สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่นระบบสื่อสาร ยานพาหนะ					
<b>ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>					
1.การส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
2.กำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตรงตามความถนัดและความรู้ความสามารถ					
3.นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน					
4.ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน					
5.การนำเทคโนโลยีหรือเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
6.การตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
7.การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของหน่วยงาน					
8.ผู้บริหารหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย					

ประเด็นคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล</b>					
1. ความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ					
2. ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ					
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผลโดยตรงต่อการ ปฏิบัติงาน					
4. ระบบการประเมินผลเพื่อพิจารณาความดีความชอบเหมาะสม เป็นธรรมและเสมอภาค					
5. มีความเสมอภาคของการได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล					
6. ความรู้ความสามารถมีผลต่อการได้รับค่าตอบแทน					
7. ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ค่า รักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร					
8. ความรวดเร็วในขั้นตอนการดำเนินงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น การเลื่อนขั้น การเบิก จ่ายเงินสวัสดิการต่างๆ					
<b>ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>					
1. การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา					
2. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
3. การเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญทำให้ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่อย่างต่อเนื่อง					
5. งานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับงานอื่นๆใน หน่วยงานเดียวกัน					
6. บุคคลากรทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นให้ สูงขึ้น					
7. โอกาสในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น					
8. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการเลื่อนขั้น					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด ( 5 )	มาก ( 4 )	ปานกลาง ( 3 )	น้อย ( 2 )	น้อยที่สุด ( 1 )
<b>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>					
1.การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส					
2.การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
3.สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
4.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ					
5.สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย					
6.มีความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้					
7.สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย					
8.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ  
อัมพวัน ยันเสน  
ศุภสิทธิ์ วราศิลป์  
สิรदनัย กลิ่นมาลัย

ประวัติย่อผู้วิจัย





## ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ- สกุล (ภาษาไทย) นางสาวอัมพวัน ยันเสน  
(ภาษาอังกฤษ) Miss Ampawan Yunsan
- เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน : 1 8402 000-██████
- ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
โทรศัพท์ 0-2665-3777 ต่อ 8130, โทรสาร 0-2665-3800  
E-mail ampawan.yu@rmutp.ac.th

### 5. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาโท	คศ.ม. คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2557
ปริญญาตรี	คศ.บ. สาขาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป-ธุรกิจงานประดิษฐ์ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2552

- สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ :  
สาขาสังคมวิทยา

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

- 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย -
- 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย -
- 7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว (ผู้ร่วมวิจัย) -

1. การพัฒนาผลิตภัณฑ์พานพุ่มจากโสนทางไก่ด้วยเทคนิคเปเปอร์มาเช่

แหล่งเงินทุน : งบประมาณสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลปี 2557

การเผยแพร่ งานวันนักประดิษฐ์ 2557

2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ดอกไม้ประดิษฐ์จากผ้าขาวม้าเชิงสร้างสรรค์

แหล่งเงินทุน : งบประมาณสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลปี 2558

การเผยแพร่ งานวันนักประดิษฐ์ 2560

3. ผลิตภัณฑ์งานประดิษฐ์ถ่านดูดกลิ่นจากภูมิปัญญาการเผาถ่านไม้โกงกาง : กลุ่มเปลือกไม้บ้านเขยี่สาร ต.เขยี่สาร อ.อัมพวาจ. สมุทรสงคราม

แหล่งเงินทุน : งบประมาณแผ่นดินปี 2561

4. การพัฒนาผลิตภัณฑ์พานพุ่มเชิงอนุรักษ์จากเศษผ้าไหมด้วยเทคนิคการเขียนลาย

แหล่งเงินทุน : งบประมาณสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลปี 2561

5.โครงการวิจัยการพัฒนาผลิตภัณฑ์หัตถกรรมไม้ไผ่ขดลวดลายล้านนาด้วยเทคนิคเคคู  
พาจ ชุมชนบ้านร่องดอนชัย อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่.  
แหล่งเงินทุน : งบประมาณแผ่นดิน ปี 2562

7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ -





**ผู้ร่วมวิจัย คนที่ 2**

1. ชื่อ- สกุล (ภาษาไทย) นายศุภสิทธิ์ วราศิลป์  
(ภาษาอังกฤษ) Mr. Suphasit Warasin
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน : 1103701■■■■■■■■■■
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวรวิหาร เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
โทรศัพท์ 0-2665-3777 ต่อ 5231, โทรสาร 0-2665-3800  
E-mail suphasit.w@rmutp.ac.th

**5. ประวัติการศึกษา**

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาโท	คศ.ม. คหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2563
ปริญญาตรี	คศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามัญสวนดุสิต	2559

**6. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ :**

สาขาสังคมวิทยา

**7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำ การวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย**

- 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย -
- 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย  
1.รูปแบบการบริโภคอาหารของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราช มงคลพระนคร
- 7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว (ผู้ร่วมวิจัย) -  
1.โครงการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดกิจกรรมการรับน้องอย่างสร้างสรรค์ภายในคณะเทคโนโลยี  
คหกรรม ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
แหล่งเงินทุน : งบประมาณสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลปี 2563
- 7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ -

ผู้ร่วมวิจัย คนที่ 3

1. ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) นายสิรदनัย กลิ่นมลายี  
ชื่อ – นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr.Siradanai Klinmalai
2. เลขหมายประจำตัวประชาชน 1-1004-00 [REDACTED]
3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา
4. หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail  
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวรขิงพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
โทรศัพท์ 02-665-3777, 02-665-3888 ต่อ 5213  
โทรสาร 02-665-3800  
E-mail: Siranai.k@rmutp.ac.th
5. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาตรี	วท.บ. วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	2559

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ การพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ  
ในการทำงานวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการวางแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัย  
ในแต่ละผลงานวิจัย
  - 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย -
  - 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย -
  - 7.3 งานวิจัยที่สำเร็จแล้ว (ผู้ร่วมวิจัย) -
  - 7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ -