



ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Factors in the Perception of Administrative Policies of Executives Affecting the Work Performance Efficiency of Personnel at Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

วรรณิศา นัยชิต¹, กมลวรรณ วรรณธำ^{2*}

Wannisa Naiyachit¹, Kamonwan Wanthanang²

¹ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

¹ Department of Public Administration, Graduate School, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University,
Phranakhon Si Ayutthaya 13000 Thailand

² Faculty Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University,
Phranakhon Si Ayutthaya 13000 Thailand

*Corresponding author E-mail: wkamonwan@aru.ac.th

(Received: August 6 2025; Revised: September 13 2025; Accepted: September 18 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2) ระดับการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และ 3) ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 249 คน สุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับรู้ด้านนโยบายด้านการจัดการศึกษา การรับรู้ด้านนโยบายด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับรู้ด้านนโยบายด้านการเงินและงบประมาณ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) การรับรู้ด้านนโยบายการบริหารงานบุคคล และการรับรู้ด้านนโยบายด้านการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ระดับต่ำ

คำสำคัญ : การรับรู้; นโยบายการบริหารงาน; ผู้บริหาร; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน



Abstract

This study aimed 1) to examine the job performance of personnel at Phranakorn Si Ayutthaya Rajabhat University; 2) to investigate the perception of the university executives' management policies; and 3) to study the perception of these policies influencing the personnel's job performance. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 245 personnel from Phranakorn Si Ayutthaya Rajabhat University, through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. The statistical methods used for data analysis included percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall job performance of the university personnel was at the highest level. Considering each aspect, the work quality was at the highest mean, followed by work quantity, operating cost, and time. all of these were at the highest level; 2) The overall perception of university executives' management policies was at a high level. Among the policies, personnel management had the highest mean, followed by educational management and the local development strategy. while financial and budgeting policies. Policies had the lowest mean. All were at a high level; and 3) the perception of personnel management and monetary policies had a low-level effect on the job performance of university personnel.

Keywords : Perception; Administrative Policies; Executives; Efficiency; Work Performance



บทนำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศกำลังเผชิญกับปัญหาที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความท้าทายในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภายในประเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันทางการศึกษาที่รุนแรงขึ้น และการตอบสนองความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีพันธกิจ ด้านผลิตและพัฒนากำลังคนชั้นสูง พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม การพัฒนาท้องถิ่น การพัฒนามหาวิทยาลัย และการสร้างคุณค่าทุนทางวัฒนธรรมและภูมิอยุธยา (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2566) ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ต้องอาศัยความร่วมมือและความเข้าใจจากบุคลากรทุกระดับ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ หากกำหนดนโยบายที่ดีแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้นั้น ย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร แต่เมื่อนำไปปฏิบัติกลับเกิดความล้มเหลวไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของนโยบาย (พลุ้ยชัย ยาวีราช, 2550) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และมีมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับศักยภาพส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงโครงสร้างและบริบทของมหาวิทยาลัยฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร” ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยการรับรู้ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงระดับปัจจัยการรับรู้ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้งปัจจัยการรับรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้นำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อสร้างช่องทางการรับรู้ให้แก่บุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และปัจจัยการรับรู้ นโยบายการบริหารงานของผู้บังคับการ ประกอบด้วย การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้นโยบายด้านการเงิน การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น และการรับรู้ด้านนโยบายด้านการจัดการศึกษา

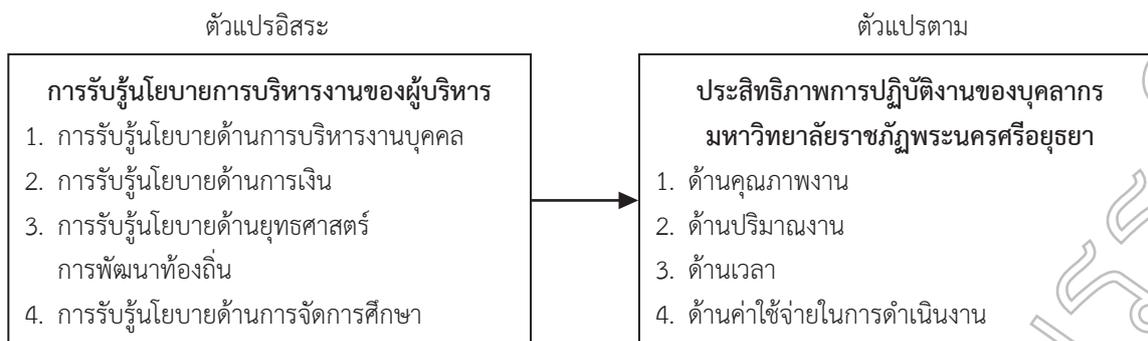
2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2. ด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2567 - มิถุนายน 2568

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการรับรู้ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989, อ้างถึงใน สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย, 2565) และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2568) จำนวน 636 คน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำนวน 249 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยผู้วิจัยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973: 727) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 โดยใช้สัดส่วนจากประชากรทั้งหมดจำนวน 636 คน คิดเป็นร้อยละ 38.522

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating scale) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ประกอบด้วย การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้นโยบายด้านการเงิน การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่น การรับรู้ด้านนโยบายด้านการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating scale) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีกระบวนการ ดังนี้

1) ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นำส่งอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากร แบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3) รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามโดยการตรวจสอบแบบ double-check กันการตอบซ้ำ เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และสังเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Multiple Linear Regression) โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าระดับความสัมพันธ์แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งค่าแต่ละระดับมีความหมาย (Hair et al., 2010) ดังนี้



- 0.00 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก
 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 0.80 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 มีอายุส่วนใหญ่ 41 - 45 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 มีสถานะโสด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และมีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.70

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 4 ด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านคุณภาพงาน	4.31	0.52	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.24	0.51	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.21	0.57	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.24	0.58	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.25	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.52$) และรองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.51$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.58$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.57$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 4 ด้าน

การรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.63	0.72	มาก
ด้านการเงินและงบประมาณ	3.26	0.89	ปานกลาง
ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	3.60	0.86	มาก
ด้านการจัดการศึกษา	3.60	0.82	มาก
โดยภาพรวม	3.52	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.759$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.727$) รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ ด้านนโยบายด้านการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.828$) การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.867$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับรู้ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ ($\bar{X} = 3.26, S.D. = 0.894$)



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	การรับรู้นโยบายด้านการเงิน	การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	การรับรู้นโยบายด้านการจัดการศึกษา
การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	1	0.75	0.75	0.79
การรับรู้นโยบายด้านการเงิน	0.75	1	0.77	0.75
การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	0.75	0.77	1	0.86
การรับรู้ด้านนโยบายด้านการจัดการศึกษา	0.79	0.75	0.86	1

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้นโยบายด้านการเงิน การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และการรับรู้นโยบายด้านการจัดการศึกษา พบว่าไม่มีตัวแปรใดเลยที่มีค่าความสัมพันธ์เกิน .80 จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทั้งหมดไปวิเคราะห์ตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4 ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรอิสระ	B	S.E	Beta	Sig
การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล	0.14	0.69	0.22	0.03*
การรับรู้นโยบายด้านการเงิน	-0.16	0.05	0.29	0.00*
การรับรู้นโยบายด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	-0.07	0.06	-0.12	0.29
การรับรู้ด้านนโยบายด้านการจัดการศึกษา	0.04	0.07	0.08	0.51

Constant = 11.86, $R^2 = 0.20$, $SE_{est} = 0.440$, $F = 15.27$, Adjusted $R^2 = 0.18$, Sig = .000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่าการรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และการรับรู้นโยบายด้านการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ในระดับต่ำ (ร้อยละ 20)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 45 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท มีสถานะโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เมื่อวิเคราะห์ภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่วนมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา น้อยที่สุด คือ ด้านเวลา โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงานที่ส่งผลต่อพันธกิจของมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ทำเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่มหาวิทยาลัยกำหนด



2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และบุคลากรมีการจัดการลำดับความสำคัญของงานเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมา คือ บุคลากรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีการวางแผนการดำเนินงานและบริหารเวลา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ บุคลากรมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ มาก 1 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยหลักความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรอุปกรณ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ บุคลากรมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาใช้ซ้ำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับทรัพยากรของมหาวิทยาลัย

3. การรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เมื่อวิเคราะห์ภาพรวมพบว่า บุคลากรมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มากที่สุด คือ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ส่วนมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา น้อยที่สุด คือ ด้านการเงินและงบประมาณ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.1 บุคลากรมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับการประเมิน

ผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกของมหาวิทยาลัย เช่น ตำแหน่ง อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายการบริหารงานบุคคลในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

3.2 บุคลากรมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการเงินและงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายการบริหารงบประมาณโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้ รองลงมา คือ บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านการเงินขององค์กร บุคลากรรับรู้และเข้าใจวิธีการบริหารจัดการด้านการเงินของมหาวิทยาลัย บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายการจัดสรรและบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการรายได้ของมหาวิทยาลัย

3.3 บุคลากรมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายด้านยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รองลงมา คือ บุคลากรรับรู้ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการนำการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน บุคลากรรับรู้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ด้วยทุนทางวัฒนธรรมเมืองมรดกโลก บุคลากรรับรู้ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูง สูการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

3.4 บุคลากรมีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรรับรู้ว่ามีนโยบายด้านการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รองลงมา คือ บุคลากรรับรู้การจัดการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน บุคลากรรับรู้การจัดการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงกับความต้องการของประเทศ บุคลากรรับรู้การจัดการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรับรู้การจัดการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานนโยบายด้านการจัดการศึกษา



4. การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และการรับรู้นโยบายด้านการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของนักวิชาการมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งยังมีวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดภาระงานและบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน บุคลากรจึงสามารถวางแผนการทำงานและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีระบบการประเมินผลและติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล เทียวไพบุลย์ (2564) ที่สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม ทั้งนี้เกิดจากความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา มีความถูกต้อง มีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพ หมายถึง ผลของงานที่ปฏิบัตินั้นมีความถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา และมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ 2) ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ออกมานั้นมีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร มีการสำรวจอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม 3) ด้านเวลา หมายถึง ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย และต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว 4) ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานในหน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงาน เพื่อขจัดงานซ้ำซ้อนเพื่อลดต้นทุนการผลิต

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จากการวิจัยพบว่า การรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดง

ให้เห็นว่า ผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสารนโยบายแก่บุคลากรได้อย่างชัดเจน อาทิเช่น การกำหนด KPI การประชุมบุคลากรทุกภาคการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มีการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่กำหนด ทำให้เห็นถึงการบริหารจัดการ และการถ่ายทอดนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ วิทย์ มงคลวิสุทธ์ บุญทวารณ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล ซึ่งพบว่าการรับรู้นโยบายอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม การรับรู้นโยบายที่นำไปสู่การทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอธิบายถึงผลลัพธ์ที่คล้ายกันในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อณิกร ดอนแก้ว (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา พบว่า การรับรู้นโยบายของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน แม้ว่าจะมีข้อจำกัดทางเงื่อนไขการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักรู้และความสามารถของบุคลากรในการเข้าใจทิศทางนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถรับรู้นโยบายที่ครอบคลุมด้านการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยการรับรู้นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล และการรับรู้นโยบายด้านการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าการรับรู้นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล กฎระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งบุคลากรจะต้องทราบเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการรับรู้นโยบายด้านการเงิน ที่ต้องมีความเคร่งครัดให้เป็นไปตามกฎระเบียบของราชการ จึงทำให้บุคลากรรับรู้ใน 2 ประเด็นดังกล่าว อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีงานวิจัยของ สุพานี สถงภูวณิช (2552 อ้างถึงใน ขวัญรัตน์ เป้ารัมย์, 2560) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) เป้าหมายหรือสิ่งที่รับรู้ (target) : คุณลักษณะของเป้าหมายบางอย่างจะเรียกร้องความสนใจ และการรับรู้ได้ดี เช่น ขนาดที่ใหญ่จะเรียกร้องความสนใจได้ดีกว่าขนาดเล็ก ความเข้มข้น ความตรงกันข้าม การเคลื่อนไหว ความแปลกใหม่ และความคุ้นเคย 2) ตัวผู้รับรู้ (perceivers) : นอกเหนือจากตัวเป้าหมายที่จะเรียกร้องความสนใจหรือการรับรู้ได้แล้ว คุณลักษณะบางอย่างของตัวผู้รับรู้ก็จะมีผลต่อ



การรับรู้ตั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น บุคลิกภาพ ถ้ามีบุคลิกภาพแบบ เก็บตัว ก็จะไม่ค่อยสนใจรับรู้โลกภายนอก แต่ถ้าเป็นคนที่ชอบ เข้าสังคมก็จะสนใจรับรู้โลกภายนอกได้มาก ประสบการณ์ ถ้ามี ประสบการณ์ในเรื่องนั้นมาก่อน ก็จะทำให้มีความสนใจในการรับรู้ได้ ดีกว่า แรงจูงใจ ถ้าผู้รับรู้อมีแรงจูงใจที่จะรับทราบก็จะทำให้รับรู้ ได้มาก และความสนใจของผู้รับรู้ ถ้าผู้รับรู้อมีความสนใจในเป้าหมาย นั้น ๆ การรับรู้ก็จะเกิดขึ้นได้ง่าย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรสร้างช่องทางการรับรู้ เกี่ยวกับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย
2. ด้านการเงินและงบประมาณ ควรสร้างช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการรายได้ ของมหาวิทยาลัยที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย
3. ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอื่น ควรสร้างช่องทางการรับรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย
4. ด้านการจัดการศึกษา ควรสร้างช่องทางการรับรู้ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานนโยบายด้านการจัดการ การศึกษาที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบ ของปัญหาที่เกิดขึ้นโดยแท้จริง เช่น ช่องทางการรับรู้ นโยบาย แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารความสัมพันธ์ในองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจ มีบทบาทร่วมกับการรับรู้ นโยบายในการกำหนดประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษากระบวนการถ่ายทอดนโยบาย จากระดับ ผู้บริหารสู่บุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จ หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบลักษณะ ของนโยบายต่าง ๆ วิธีการสื่อสาร และระดับประสิทธิภาพ ของบุคลากรในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ให้ คำแนะนำอย่างใกล้ชิด สนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ตลอดกระบวนการทำวิจัย จนทำให้การดำเนินงานวิจัยจนเสร็จ สมบูรณ์ได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณา สละเวลาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนางานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง

ขอขอบคุณ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัย ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญรัตน์ เป้ารัมย์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อการยอมรับประชาชนในงานบริการวิชาการ แก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล เตียวไพบูลย์. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พลุ้ยชัย ยาวีราช. การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร ดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คลังปัญญาจุฬาฯ. [online]. เข้าถึงได้จาก : <https://doi.org/10.58837/CHULA.THE.2007.88>. 2550.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา. [online]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.aru.ac.th/myadmin/uploads/plan/Download/20240625-7e488a8.pdf>. 2566.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2568). ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. งานทรัพยากร บุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี.
- วิทย์ มงคลวิสุทธิ์, บุญทวารณ วิงวอน, หัสยาพร อินทยศ และ อัจฉรา เมฆสุวรรณ. (2561). การรับรู้ นโยบาย ภาวะ ผู้นำของบริหารและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพ ขององค์กรพยาบาล. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่. 11(1): 4.
- สุรางค์ บุญยะพงค์ไชย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วารสารวิชาการสังคม มนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 15(2): 64-90.
- อนิกร ดอนแก้ว. การรับรู้ นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [online]. เข้าถึง ได้จาก : https://www3.ru.ac.th/mpaabstrac/files/2561_1566438232_6014832047.pdf. 2561.



Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed.). Pearson: New York.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York Harper & Row.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

มหาวิทยาลัยรำไพพรรณ