

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Relationship between management and performance of support personnel

Faculty of Business Administration

Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

จิรพร มหาอินทร์ (Jiraporn Mahain)¹ ผุสสดี วัฒนเมธา (Phussadee Wattanametha)²

ปาริชาติ ชวนรักธรรม (Parichat Chuanrakthum)³ ปณณภัสร์ เลิศวิรัชกุล (Punnapas Lertvaritkul)⁴

พิเชษฐ์ หาดิ (Pichet Hardee)⁵ ทศนัย ชุนชนจิตต์ (Thasanai Chunchuenchit)⁶

Received: November 24, 2025

Revised: January 29, 2026

Accepted: January 31, 2026

² Corresponding author, Email: phussadee.w@mutp.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นแบบวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นจำนวนทั้งสิ้น 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 – 30 ปี สถานภาพโสด วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงานต่ำกว่า 10 ปี และสังกัดงานฝ่ายบริหาร

2. การบริหารงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร

3. สมรรถนะการปฏิบัติงาน ทางด้านบุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รองลงมา เป็นการมุ่งเน้นให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก เป็นความร่วมมือร่วมใจ รองลงมา เป็นการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

4. การบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การบริหารงาน, สมรรถนะการปฏิบัติงาน

¹⁻⁴ คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

⁵⁻⁶ วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์
Automotive Industry Technical College

Abstract

This survey research aimed to study the relationship between management and performance of support personnel in the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The target population is support personnel of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon, totaling 65 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. Statistics for data analysis include percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the study found that:

1. Personal factors of the respondents: Most of them are female, aged 21-30 years, single, had a bachelor's degree, worked less than 10 years, and belonged to the administration department.

2. Personnel management had an overall opinion at a high level. Considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level, namely, the aspect of command, followed by relationships with supervisors, motivation, and relationships with coworkers, working conditions, and management policy, respectively.

3. Performance: The overall opinion of the personnel was at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect at the highest level was the accumulation of expertise in one's career. The next most important are service focus, ethics, and performance. The highest-ranking areas are cooperation, followed by communication, and the use of information technology.

4. Management has a positive relationship with work performance at a high level with a significance level of .01, accepting the hypothesis.

Keywords: Relationship, Administrative management, Work performance competency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยอยู่ในบริบทยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่วางเป้าหมายความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพสูงให้สามารถแข่งขันในโลกใหม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จึงมุ่งพัฒนาคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล สอดคล้องกับเป้าหมายการสร้างสังคมแห่งโอกาส ความเป็นธรรม และความยั่งยืน ทั้งนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยแผนด้านการอุดมศึกษา พ.ศ. 2564–2570 ได้ระบุบทบาทของมหาวิทยาลัยในการสร้างกำลังคนคุณภาพสูงและพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพล นาพุดา (2563) ที่มองว่าทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยการบริหารที่มีคุณค่าและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (มทร.พระนคร) มีเป้าหมายหลักในการผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรม และพร้อมแข่งขันในระดับสากล โดยคณะบริหารธุรกิจมีภารกิจในการสร้างบัณฑิตที่มีความรู้และทักษะวิชาชีพในสาขาการจัดการ การตลาด การบัญชี การเงิน และระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับเศรษฐกิจยุคใหม่ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหาร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านบริการและสนับสนุนการเรียนการสอน (คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, ม.ป.ป.) อย่างไรก็ตามจากการสุ่มสำรวจความ

คิดเห็นด้วยการสัมภาษณ์นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าการให้บริการของบุคลากรบางส่วนยังขาดความรวดเร็ว การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และบางครั้งขาดทักษะในการสื่อสาร ทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานลดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น การเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) แผนงานของกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุนส่งเสริม ววน.) และสอดคล้องกับแผนงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การสร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีแผนงานที่สำคัญคือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญพร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลง แผนงานย่อย บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงานเพิ่มขึ้น ตามข้อมูลการเสนอของบประมาณวิจัยปี 2568 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานในมิติต่าง ๆ กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มทร.พระนคร เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารที่ช่วยยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและสร้างมาตรฐานการบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเอื้อต่อการยอมรับในระดับสาธารณะและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษาอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย มุ่งศึกษาการบริหารงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การจูงใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มทร. พระนคร ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การมุ่งเน้นให้บริการ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมมืองร่วมใจ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

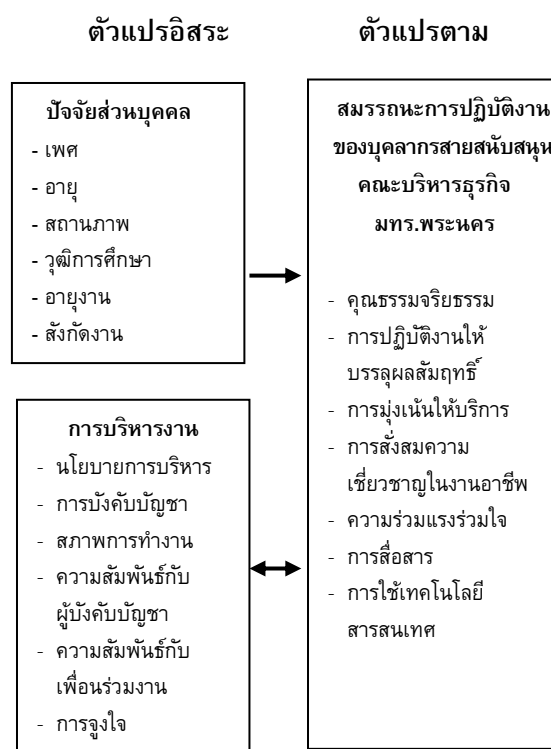
2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มทร. พระนคร จำนวนทั้งสิ้น 65 คน

3. เวลาและสถานที่ในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ.2567 ณ คณะบริหารธุรกิจ มทร.พระนคร

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นแบบวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) การดำเนินการเป็นการภายในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงาน 6 ด้าน ดังนี้ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการจูงใจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 7 ด้าน ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การมุ่งเน้นการให้บริการ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานและการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยคณะผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษารายละเอียดข้อมูลพื้นฐานจากตำรา ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาด้านงานวิจัย
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย
4. สร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนั้น โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในสายสนับสนุนของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าเท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรของสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ρ)

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 65 คน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 26 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 38 ปี

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงาน โดยภาพรวม

การบริหารงาน	(N = 65 คน)		
	μ	σ	ระดับ
1. นโยบายการบริหาร	4.09	0.67	มาก
2. การบังคับบัญชา	4.37	0.56	มาก
3. สภาพการทำงาน	4.11	0.71	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.34	0.72	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.66	มาก
6. การจูงใจ	4.30	0.58	มาก
รวม	4.24	0.56	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน พบว่า บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ทางด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และทางด้านนโยบายการบริหาร ตามลำดับ

ด้านนโยบายการบริหาร

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ทางด้านบุคลากรมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปี หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี หน่วยงานมีการวิเคราะห์และพัฒนาวิสัยทัศน์ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา

บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รองลงมาคือผู้บริหารที่ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานด้วยใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ ส่งเสริมบุคลากรในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการวินิจฉัยและสั่งการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนั้นพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ การติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั่วไปไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ในหน่วยงานมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดมีประสิทธิภาพ ในหน่วยงานมีการจัดพื้นที่ห้อง

ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับลักษณะงาน และหน่วยงานจัดหาและสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการโดยเคร่งครัด ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเมื่อมีปฏิบัติงานที่ผิดพลาด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสายสนับสนุน ซึ่งแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาหรือขอรับคำแนะนำได้ตลอดเวลา อีกทั้งยังยอมรับและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรทุกคนมีการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจและให้ความร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างดียิ่ง ดำรงความสมัคสมานสามัคคีในหมู่คณะ บุคลากรมีความรู้สึกในทางบวก คือ เกิดความสบายใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งในที่ทำงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือแข่งขันชิงชิงผลประโยชน์กัน ตามลำดับ

ด้านการจูงใจ

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารมีการยกย่องและชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น รองลงมาคือบุคลากรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม มีการพัฒนาทักษะวิชาการวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการรับฟังเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการจัดระบบงาน การมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรเป็นรายบุคคล และบุคลากรควรได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ จากความรู้

ความสามารถ ตลอดจนผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	(N = 65 คน)		
	μ	σ	ระดับ
1. นโยบายการบริหาร	4.09	0.67	มาก
2. การบังคับบัญชา	4.37	0.56	มาก
3. สภาพการทำงาน	4.11	0.71	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.34	0.72	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.66	มาก
6. การจูงใจ	4.30	0.58	มาก
7. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.28	0.63	มาก
รวม	4.24	0.56	มาก

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รองลงมาคือ การมุ่งเน้นให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ความร่วมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

ด้านคุณธรรมจริยธรรม

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรมีความซื่อสัตย์และสุจริตต่อหน้าที่ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รองลงมาคือ บุคลากรเคารพในสิทธิความคิด เสรีภาพของผู้อื่น บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และการตรวจสอบได้ และบุคลากรประพฤติปฏิบัติตามหลักระเบียบข้อบังคับ และกฎหมาย เหมาะสมตามกาลเทศะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม/ สังคม ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมากคือ บุคลากรและจิตอาสาอุทิศเวลาให้กับราชการ ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรสายสนับสนุนมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รองลงมาคือ บุคลากรมีความเสียสละและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร และใส่ใจต่อภารกิจที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงปัญหา รวมถึงให้ความสำคัญกับความละเอียดรอบคอบ และความถูกต้องของงาน เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ตามลำดับ

ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือบุคลากรมีธรรมาภิบาลที่ดี ยึดมั่นจรรยาบรรณในการให้บริการ และส่งเสริมประสบการณ์ที่ประทับใจ ตลอดจนสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้รับบริการ รองลงมาคือ บุคลากรให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและชัดเจน พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ บุคลากรมีความตระหนัก มุ่งมั่น และเต็มใจในการให้บริการ บุคลากรเต็มใจที่จะติดต่อประสานงาน ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับผู้รับบริการ และบุคลากรการให้บริการที่เท่าเทียม มีความโปร่งใส ผู้รับบริการสามารถตรวจสอบได้ตามลำดับ

ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายต่อผู้รับผิดชอบ รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้

ทันสมัยยิ่งขึ้น บุคลากรมีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้แก้ไขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้เชี่ยวชาญและความชำนาญในงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ นำมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดตามลำดับ

ด้านความร่วมมือร่วมใจ

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรมีการแบ่งหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมาคือ บุคลากรมีอิสระทางการคิด การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรให้ความเคารพและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งบุคลากรยังร่วมกัน ประมวลความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ และร่วมกันวางแผนในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคี และบรรยากาศการทำงาน ที่เกื้อกูลภายในหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านการสื่อสาร

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรเปิดใจและ ตั้งใจฟัง เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ข้ออยู่ในระดับมาก คือบุคลากรมีวิธีการพูดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อมีการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น รองลงมาคือ บุคลากรมีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่ม บุคลากรสามารถสื่อสารทั้ง ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบุคลากร มีความสามารถในการ ถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

บุคลากรในสายสนับสนุนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากคือ บุคลากรมีความรู้และการเรียนรู้ในการแสวงหาข้อมูลจาก

เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รองลงมาคือ บุคลากรมีความสามารถพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจน การปรับปรุงความรู้ทางเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรสามารถสืบค้น หรือค้นหาข้อมูล เพื่อนำมา พัฒนาศักยภาพตนเองและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้น หรือค้นหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ ระหว่าง การบริหารกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวม

การบริหารงาน	สมรรถนะการปฏิบัติงาน		
	Pearson	Sig	ระดับ
	Correlation	(2- tailed)	ความสัมพันธ์
(p)			
1. นโยบายการบริหาร	0.629**	.001	สูง
2. การบังคับบัญชา	0.669**	.001	สูง
3. สภาพการทำงาน	0.525**	.001	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.647**	.001	สูง
5. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.521**	.001	ปานกลาง
6. การจูงใจ	0.765**	.001	สูง
รวม	0.714**	.001	สูง

** นัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับสูง ($p = 0.714^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายด้าน

ปัจจัยการบริหาร	สมรรถนะการปฏิบัติงาน						
	คุณธรรมจริยธรรม	การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	การมุ่งเน้นให้บริการ	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ความร่วมมือร่วมใจ	การสื่อสาร	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
1. นโยบายการบริหาร	0.53	0.66	0.17	0.13	0.65	0.60	0.69
	**	**			**	**	**
2. การบังคับบัญชา	0.84	0.71	0.31	0.32	0.56	0.53	0.50
	**	**	*	**	**	**	**
3. สภาพการทำงาน	0.61	0.60	0.23	0.19	0.37	0.49	0.45
	**	**			**	**	**
4. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.81	0.66	0.29	0.29	0.47	0.56	0.55
	**	**	*	*	**	**	**
5. ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.64	0.57	0.06	0.07	0.41	0.53	0.52
	**	**			**	**	**
6. การจูงใจ	0.73	0.69	0.46	0.43	0.66	0.68	0.65
	**	**	**	**	**	**	**

* นัยสำคัญที่ระดับ .05

** นัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกรายด้านพบว่า

ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ความสามัคคี การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน

ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ความสามัคคี การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ความสามัคคี การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ความคิดเห็นของบุคลากรในสายสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านนโยบายการบริหาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของหน่วยงานอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการกำหนดนโยบายซึ่งสามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการวิเคราะห์และปรับปรุงวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่าด้านนโยบายของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานดำเนินการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างเหมาะสม รวมถึงวางโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนเหมาะสม ตลอดจนบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน

ด้านการบังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารดำเนินการบริหารงานโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ด้วยความ

โปร่งใสและตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมอบหมายอำนาจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ พร้อมให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้ความเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายใต้การดูแลอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

ด้านสภาพการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานดำเนินการประสานงานภายในด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง อากาศ รวมถึงการจัดระบบชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม เป็นต้น นอกจากนี้หน่วยงานยังมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการจัดสรรพื้นที่ห้องทำงานเป็นสัดส่วนที่สอดคล้องกับลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้แบ่งมิติ สภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) กล่าวคือ การที่หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือ ธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบาย ไม่ถึงเครียดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ภายในห้องทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างภายในเหมาะสม ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานที่เหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างมาก เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจะให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเมื่อทำปฏิบัติงานที่ผิดพลาด ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน ตลอดจนบุคลากรสามารถเข้าพบผู้บริหารเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรนุช เกลียวทอง และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสมาชิกมีความไว้วางใจผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ จึงมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มกำลังเพื่อเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ HR NOTE.asia (2562) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานภายในองค์กรจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน จนนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกลมเกลียว ประองตองและความสามัคคีภายในหน่วยงาน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความรู้อยู่สบายใจและมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2564) ที่ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญไม่ว่าจะอยู่ในสายงานตำแหน่ง หรือระดับชั้นใดก็ตาม โดยสัมพันธภาพที่ดีเป็นกลไกสำคัญที่เอื้ออำนาจให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและร่วมมือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดความผาสุกในองค์กรโดยรวม

ด้านการจูงใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น บุคลากรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ให้พัฒนาทักษะวิชาการวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารรับฟัง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจัดระบบงาน การมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัณนานนท์ (2563) ที่ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ วิทยาลัยในกรุงเทพมหานครตอนล่าง พบว่า ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะและความสามารถของบุคลากรเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาความก้าวหน้า เลื่อนขั้น เงินเดือน และพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ถือว่าเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความเอื้อเฟื้อ ตื่นตัว และทุ่มเทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมสวัสดิการ ยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดีเด่น พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากอคติ เป็นต้น

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง เคารพและให้เกียรติสิทธิ เสรีภาพ และความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และดำรงตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ เป็นที่ยอมรับขององค์กรและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไรดา โต๊ะเต็ง (2566) ที่ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม พบว่า ด้านจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรรักษายอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุจริตถูกต้อง ตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักการเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งมีความเสียสละ อุทิศเวลาในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และแสดงออกถึงความขยันหมั่นเพียร อดทน และใส่ใจในหน้าที่ราชการที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของ เบญจพร วรรณูปถัมภ์ และบุญเลี้ยง ทุ่มทอง (2555) ที่ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ โดยดำเนินการด้วยความละเอียดรอบคอบและถูกต้องของผลงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ ได้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรยิ้มแย้ม แจ่มใส เอาใจใส่ สร้างความประทับใจ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน คำแนะนำเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ บุคลากรมีความตระหนัก มุ่งมั่น เต็มใจในการให้บริการ เต็มใจบริการ มีการประสานงานที่ดี ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา รักกาญจน์ (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการให้บริการด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร ตามมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใดเป็นกรณี

พิเศษ ให้ข้อมูลข่าวสารด้านบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการให้บริการด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร ด้วยมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใดผู้หนึ่งเป็นกรณีพิเศษ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ สามารถปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zwell (2000, อ้างถึงใน พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559) ได้กล่าวถึงสมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่ที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยบุคลากรในสายสนับสนุน จะต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ มุ่งมั่นในการบรรลุผลตามเป้าหมาย พร้อมทั้งพัฒนามาตรฐานที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ด้วยการวางแผนยุทธวิธี การกำหนดกลยุทธ์ การควบคุม ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณของผลงาน และกำหนดผลลัพธ์การทำงานที่ชัดเจน

ด้านความร่วมมือร่วมใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีการแบ่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน และเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล อีกทั้งมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนมีการประมวลความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่มเพื่อนมาประกอบการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา รักกาญจน์ (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เนื่องจากข้าราชการสามารถกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานให้สอดคล้องและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนางานร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนการตัดสินใจ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานของทีม

ด้านการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรเปิดใจกว้าง ตั้งใจฟังเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น บุคลากรมีวิธีการพูดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น มีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของกลุ่มสามารถสื่อสารทั้ง ฟัง พูด อ่าน เขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบุคลากร มีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลองค์การให้แก่บุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริทิพย์ แสงมิ่ง (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักงานนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ด้านการสื่อสาร บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ เคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีกาลเทศะ และมีความเป็นสากล

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ในการแสวงหาข้อมูลจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน บุคลากรมีความสามารถในการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถสืบค้น หรือ ค้นคว้าข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้น หรือค้นคว้าข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการไว้ 8 สมรรถนะ (อ้างถึงใน ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559) ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารตามรูปแบบ (Model) สมรรถนะข้าราชการสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ ที่สำคัญสมรรถนะหนึ่งคือ

สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจุบันการเข้าสู่สังคมยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy) เป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนและปฏิรูปกระบวนการในทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การดำเนินธุรกิจ การค้า การบริการ การศึกษา สาธารณสุข การบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ จากกระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การยกระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน และเพิ่มโอกาสการจ้างงานในสังคม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับสูง โดยด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ หรือสัมฤทธิ์ผล ความสามัคคี การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์คือ ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ หรือสัมฤทธิ์ผล ความสามัคคี การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ความร่วมแรงร่วมใจ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในส่วนด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์ คือ ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ขณะที่ด้านการมุ่งเน้นให้บริการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ

การปฏิบัติงานทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zwell (2000, อ้างถึงใน พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559) ที่กล่าวถึงสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และภารกิจหลัก โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ เข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กร ค้นหาโอกาสและความเสี่ยงเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรเป็นผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริตสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานบนพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการไว้ 8 สมรรถนะ (อ้างถึงใน ปาริฉัตร ช่อชิต, 2559) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก ในการบริหารตามรูปแบบ (Model) สมรรถนะข้าราชการสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ความร่วมแรงร่วมใจ คุณธรรมจริยธรรม การมุ่งสัมฤทธิ์ผล มนุษยสัมพันธ์ จิตมุ่งบริการ นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะอื่น ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร สมรรถนะทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1.ด้านนโยบายการบริหาร

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรมีการกำหนดนโยบายที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงเพิ่มขึ้น ดังนั้น การ

พัฒนานโยบายของคณะบริหารธุรกิจที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของคณะบริหารธุรกิจ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ

2. ด้านการบังคับบัญชา

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรมีการวินิจฉัย สั่งการ แก้ปัญหาด้วยเหตุผลเพิ่มขึ้น และมีการติดตามประเมินผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้ทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้นการพัฒนาทักษะด้านการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การใช้เหตุผลที่สมเหตุสมผลและการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับบัญชาและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ด้านสภาพการทำงาน

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอเหมาะสมอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการรวดเร็วเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ จึงควรเร่งจัดสรรงบประมาณและจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วย จะช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ ควรสามารถเข้าพบผู้บริหารเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ และผู้บริหารควรมีมโนชนสัมพันธ์ที่ดี เอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลพระนคร มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะบริหารธุรกิจมากขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรจัดกิจกรรมที่จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ เกิดความรักปรองดองสามัคคีเพิ่มขึ้น จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเดินหน้าอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

6. ด้านการจูงใจ

ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรพิจารณาความดีความชอบ จากความรู้ ความสามารถ และผลงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะบริหารธุรกิจในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการจูงใจ เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การมุ่งเน้นให้บริการ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถสนับสนุนภารกิจของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คณะบริหารธุรกิจควรพัฒนาระบบการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เรียน เครือข่าย ชุมชน และสถาน

ประกอบการ อันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของคณะและมหาวิทยาลัย

4. สถาบันการศึกษาอื่นสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา มีสามเสน, และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 228–241.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (ม.ป.ป.). *คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. <https://www.bus.rmutp.ac.th>
- จิรัช เกลียวทอง, และอังศุธร ศรีสุทธิสอาด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู. *กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*.
- ชูโรดา โต๊ะเต็ง. (2566). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่]*.
- เบญจพร วรรณูปถัมภ์, และบุญเลี้ยง ทุมทอง. (2555). *สมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์]*

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมคอส้มแบ่งด็อก กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]*.
- รัชนิดา รักกาญจน์. (2560). *การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]*.
- รัชจิกร จิตพัฒนานนท์. (2563). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(1), 63–78.
- ศิริทิพย์ แสงมิ่ง. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]*.
- ศิวพร โปรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับย่อ)*. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *แผนด้านการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564–2570 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566–2570*.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. พริกหวานกราฟฟิค.

สุรพล นาพุดา. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

HR NOTE.asia. (2562). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. <https://th.hrnote.asia>