

องค์ประกอบในการประสานงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐพร ทองดอนแถม^{1*}, ชัยโย กาญจนอักษร² และ สุรินทร์ภรณ์ ศรีอินทร์¹

¹ศูนย์บริหารงานวิจัยและสนับสนุนวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

²สำนักงานเลขานุการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

*อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: rdinpt@ku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบการประสานงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกันในบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามครอบคลุมองค์ประกอบการประสานงาน 5 ด้านและประสิทธิภาพ 5 ด้าน จากประชากร 170 คน คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้เป้าหมายประมาณ 120 คน จัดสรรตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงานโดยประมาณและคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่สมัครใจด้วยวิธีสะดวก ได้ข้อมูลวิเคราะห์ 118 คน วิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (นัยสำคัญ 0.05) ผลพบว่าการประสานงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60) ด้านจังหวะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) ระบบการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.63) ผู้ประสานงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.69) และความสอดคล้อง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.79) ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.65) คุณภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.71) ส่วนความเร็วมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.77) ทุกความสัมพันธ์เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือระบบการสื่อสารกับการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($r = 0.91$) และผู้ประสานงานกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.73$) ผลการศึกษาชี้ให้คณะพิจารณาพัฒนาช่องทางสื่อสาร กำหนดบทบาทผู้ประสานงานให้ชัดเจน และเชื่อมโยงกระบวนการงานเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การประสานงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน; ระบบการสื่อสารในองค์กร; การบริหารจัดการ; บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ; สถาบันอุดมศึกษา

Relationship between Coordination Components and Work Efficiency of Academic Support Personnel at the Faculty of Fisheries, Kasetsart University, Thailand

Nutchaphorn Thongdoncham^{1,*}, Chaiyo Kanchanaaksorn² and Surinporn Sri-In¹

¹*Center for Research and Academic Support Administration, Faculty of Fisheries, Kasetsart University, Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand*

²*Office of the Secretary, Faculty of Fisheries, Kasetsart University, Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand*

*Corresponding author's e-mail: rdinpt@ku.ac.th

Abstract

This quantitative study examined coordination components, work efficiency, and their relationship among support and academic service personnel at the Faculty of Fisheries, Kasetsart University. A questionnaire measured five coordination components and five dimensions of work efficiency. The population comprised 170 personnel. Yamane's formula, with a 5 % margin of error, yielded a target sample of approximately 120. Approximate quotas were allocated by unit, and willing participants were recruited through convenience sampling; 118 responses were analyzed. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations, and Pearson's product-moment correlation, with statistical significance set at 0.05. Overall coordination was high ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.60). Timing had the highest mean ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.62), followed by cooperation ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.68), communication systems ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.63), coordinator roles ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.69), and alignment ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.79). Overall work efficiency was also high ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.65); work quality had the highest mean ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.71), while work speed had the lowest ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.77). All correlations were positive and significant ($p < 0.01$). The strongest associations were between communication systems and working to full capability ($r = 0.91$), and coordinator roles and work quality ($r = 0.73$). The findings point to three priorities for the Faculty: strengthening communication channels, clarifying coordinator responsibilities, and aligning workflows to support work efficiency.

Keywords: Coordination; Work Efficiency; Organizational Communication System; Management; Support and Academic Service Personnel; Higher Education Institution

บทนำ

คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ก่อตั้งขึ้นพร้อมกับการสถาปนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 เพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจสำคัญในการผลิตบัณฑิต สร้างองค์ความรู้ และให้บริการวิชาการด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ วิทยาศาสตร์ทางทะเล เทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์แปรรูปสินค้าประมง และการจัดการทรัพยากรประมงอย่างยั่งยืน คณะประมง เปิดสอนในสาขาวิชาหลัก ได้แก่ การจัดการประมง ชีววิทยาประมง ผลิตภัณฑ์ประมง เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ วิทยาศาสตร์ทางทะเล และวิทยาศาสตร์การประมง ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอก โครงสร้างการบริหารประกอบด้วย 7 หน่วยหลัก ได้แก่ (1) สำนักงานเลขานุการ ซึ่งประกอบด้วยงานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานบริการการศึกษา งานแผนและประกันคุณภาพ และงานอาคารสถานที่ (2) ภาควิชาการจัดการประมง (3) ภาควิชาชีววิทยาประมง พร้อมศูนย์วิจัยที่เกี่ยวข้อง (4) ภาควิชาผลิตภัณฑ์ประมง (5) ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทางทะเล (6) ภาควิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และ (7) ศูนย์บริหารงานวิจัยและสนับสนุนวิชาการ ซึ่งกำกับดูแลหน่วยงานสำคัญ 9 หน่วยงาน โดยพันธกิจของคณะประมงมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล โดยมีวิสัยทัศน์เป็นผู้นำทางวิชาการด้านการประมงและวิทยาศาสตร์ทางน้ำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ดำเนินพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และบริการวิชาการผ่านหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญและภารกิจต่างกัน การทำให้งานเหล่านี้เชื่อมต่อกันจึงต้องอาศัยการประสานข้อมูล บทบาท เวลา และทรัพยากรระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีการประสานงานอธิบายว่าการทำงานที่พึ่งพากันต้องจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนสนับสนุนผลลัพธ์ งานศึกษาในบริบทสถาบันอุดมศึกษานานาชาติของเวียดนามเสนอให้การบริหารจัดการพิจารณาโครงสร้างองค์กร กระบวนการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน (Thang & Tuyen, 2023) ประเด็นนี้มีนัยต่อบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมกระบวนการงานด้านบริหารเข้ากับภารกิจหลักของคณะประมง โดยจากการศึกษาเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาไทยแสดงให้เห็นความสำคัญของปัจจัยเชิงระบบและการประสานงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน งานศึกษาบุคลากร 358 คนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าการบริหารองค์กรตามเกณฑ์ EdPEx สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 52.10 โดยปัจจัยด้านบุคลากรมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือกลยุทธ์และระบบปฏิบัติการ (สมหมาย ลิ้มปิณฑานิชย์ และคณะ, 2568) ขณะที่การศึกษาบุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 123 คนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกพบว่าการติดต่อประสานงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ร่วมกับแรงจูงใจและทักษะการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้งสามร่วมทำนายได้ร้อยละ 47.9 (วิชญ์ โชโต และคณะ, 2566) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กับการจัดระบบงานและปัจจัยในการปฏิบัติงาน มิใช่คุณลักษณะของบุคลากรเพียงด้านเดียว อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างและกรอบวิเคราะห์ของงานดังกล่าวต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการในคณะประมง จึงยังไม่อาจบอกได้ว่าองค์ประกอบการประสานงานด้านใดสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในบริบทของคณะมากที่สุด การตรวจสอบประเด็นนี้จึงจำเป็นต่อการกำหนดแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเรื่ององค์ประกอบในการประสานงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงมุ่งศึกษาองค์ประกอบการประสานงาน ประเมินระดับประสิทธิภาพการทำงาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสอง โดยพิจารณาความร่วมมือ จังหวะเวลา ความสอดคล้อง ระบบการสื่อสาร และผู้ประสานงาน ผลการศึกษาจะให้ข้อมูลเฉพาะบริบทสำหรับประกอบการพัฒนากระบวนการและการประสานงานภายในคณะ โดยข้อสรุปจำกัดอยู่ในขอบเขตข้อมูลจากบุคลากรกลุ่มศึกษา

อย่างไรก็ตาม จากบริบทการดำเนินงานของคณะประมง ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารที่ประกอบด้วยหลายภาควิชา หลายหน่วยงานสนับสนุน และศูนย์วิจัยที่มีภารกิจแตกต่างกัน พบว่า การขับเคลื่อนภารกิจของคณะในหลายกรณียังเผชิญข้อจำกัดด้านการประสานงานภายในองค์กร แม้ว่าบุคลากรในแต่ละหน่วยงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างครบถ้วนและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านก็ตาม ปัญหาที่พบ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ประสานงานในบางกระบวนการ การทำงานระหว่างหน่วยงานที่ไม่สอดคล้องกัน การจัดทำงบประมาณ การประเมินคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ส่งผลให้เกิดความล่าช้า ความซ้ำซ้อนของงาน และการแก้ไขเอกสารหลายรอบโดยไม่สามารถระบุข้อผิดพลาดของกระบวนการได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การสื่อสารภายในองค์กรที่อาศัยหลายช่องทางควบคู่กัน ทั้งการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และการสื่อสารตามระบบราชการ อาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนหรือความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับข้อมูลล่าสุด และเพิ่มภาระการตรวจสอบซ้ำของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ อีกทั้ง ในบางกรณีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่สำคัญยังคงผูกติดอยู่กับบุคลากรรายบุคคลมากกว่าระบบงาน ส่งผลให้การประสานงานมีความชะงักเมื่อเกิดการโยกย้าย หรือขาดความต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงาน ข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ซึ่งมีได้เกิดจากการขาดความรู้หรือศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล แต่มีรากฐานสำคัญมาจากองค์ประกอบของการประสานงานในองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อการบูรณาการการทำงานอย่างเป็นระบบ การทำความเข้าใจองค์ประกอบของการประสานงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาระบบบริหารจัดการ การออกแบบกลไกการทำงานร่วมกัน และการเสริมสร้างสมรรถนะการประสานงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะประมงและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการประสานงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการประสานงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 170 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณได้จากบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 170 คน เมื่อทราบประชากรที่แท้จริงจึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ ได้ขนาดตัวอย่าง 118 คน

ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามหน่วยงาน 7 หน่วยงาน และกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนโดยประมาณ (ตารางที่ 1) จากนั้นคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีสะดวกจากบุคลากรที่สมัครใจตอบ และ

ได้แบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ได้ 118 คน วิธีคัดเลือกดังกล่าวเป็นการจัดโควตาตามหน่วยงานร่วมกับการคัดเลือกแบบสะดวก มีใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิด้วยการสุ่มรายบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนตัวอย่าง
1	สำนักงานเลขานุการ	60	43
2	ภาควิชาวิทยาศาสตร์ทางทะเล	5	4
3	ภาควิชาเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	8	6
4	ภาควิชาผลิตภัณฑ์ประมง	4	3
5	ภาควิชาชีววิทยาประมง	2	1
6	ภาควิชาการจัดการประมง	2	1
7	ศูนย์บริหารงานวิจัยและสนับสนุนวิชาการ	89	60
รวม		170	118

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงาน องค์ประกอบในการประสานงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน (สุภาพร หาชัยภูมิ, 2562) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามปลายปิด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบในการประสานงาน จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ความร่วมมือ ระยะเวลา ความสอดคล้อง ระบบการสื่อสาร และผู้ประสานงาน เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเต็มความสามารถ การปฏิบัติงานเต็มเวลา ความเร็วในการปฏิบัติงาน และการคำนึงถึงความสูญเสีย เป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาดำเนินการโดยเสนอแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการทดลองใช้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ในเว็บไซต์ Google Form ซึ่งบุคลากรสามารถเข้าถึงแบบสอบถามดังกล่าวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์โดยใช้ Facebook, Messenger และช่องทาง Line ส่งไปยังบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมงกลุ่มเป้าหมายและแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างเข้าไปตอบแบบสอบถามภายใน 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบในการประสานงาน จำนวน 25 ข้อ และประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด	คะแนน 5
ระดับความคิดเห็น	มาก	คะแนน 4
ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง	คะแนน 3
ระดับความคิดเห็น	น้อย	คะแนน 2
ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด	คะแนน 1

การแปลความหมายของระดับคะแนนขององค์ประกอบในการประสานงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ การประสานงานและคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงาน ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ใช้บ่งชี้ความสัมพันธ์ ไม่ใช่นิยามความเป็นเหตุและผล

ผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบในการประสานงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 64 คน (ร้อยละ 54.24) และเพศหญิง 54 คน (ร้อยละ 45.76) ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 34.75) รองลงมาคืออายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 24.58) อายุระหว่าง 22 - 30 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 22.03) และอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 18.64) ตามลำดับ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 42.37) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 37.29) และระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 20.34) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 15,000 บาท จำนวน 52 คน (ร้อยละ 44.07) รองลงมาคือรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 24.58) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 10 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 54.24) รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 23.73) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 31 - 42 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 10.17) และระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 - 30 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 9.32) ตามลำดับ ทั้งนี้ ความถี่ของระยะเวลาปฏิบัติงานที่แจกแจงได้รวม 115 คนจากผู้ตอบ 118 คน โดยรายงานต้นทางไม่ได้แจกแจงอีก 3 คน จึงไม่นำข้อมูลส่วนนี้ไปจัดกลุ่มเพิ่มเติม

2. องค์ประกอบในการประสานงาน

การศึกษาองค์ประกอบในการประสานงาน จำแนกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความร่วมมือ ด้านจังหวะเวลา ด้านความสอดคล้อง ด้านระบบการสื่อสาร และด้านผู้ประสาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบในการประสานงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง ดังตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 2 ด้านจังหวะเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านที่ 1 ด้านความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.68) ด้านที่ 4 ระบบการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.63) ด้านที่ 5 ด้านผู้ประสานงาน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.69) ด้านที่ 3 ความสอดคล้อง ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสามารถพิจารณาองค์ประกอบในการประสานงานเป็นรายข้อได้ดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 2)

2.1 องค์ประกอบในการประสานงานด้านความร่วมมือ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อ 3 บุคลากรคณะประมงมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ข้อ 4 บุคลากรคณะประมงมีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.65) ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงมีการสร้างสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.65) ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.73) และข้อ 2 บุคลากรคณะประมงมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

2.2 องค์ประกอบในการประสานงานด้านจังหวะเวลา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกำหนดเวลา อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.61) รองลงมา ข้อ 3 บุคลากรคณะประมงมีความเสียสละและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.61) ข้อ 2 บุคลากรคณะประมงมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.62) ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการติดตามทวงถามงานให้ทันกำหนดเวลา ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.62) และข้อ 4 บุคลากรคณะประมงมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนดเวลา ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2.3 องค์ประกอบในการประสานงานด้านความสอดคล้อง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันในกรณีผู้รับผิดชอบไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพื่อให้การประสานงานไม่ล่าช้า และงานสำเร็จภายในคณะประมง อยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.76) รองลงมา ข้อ 3 บุคลากรคณะประมงมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานง่ายต่อการประสานงานภายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.81) ข้อ 4 บุคลากรคณะประมงสามารถรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ทำงานซ้ำซ้อนจนเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานภายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างสายงานแผนภูมิโครงสร้างการจัดแบ่งสายงานภายในและขอบเขตของงานภายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.81) และ ข้อ 2 บุคลากรคณะประมงมีส่วนร่วมในการจัดแผนภูมิโครงสร้างการจัดแบ่งสายงานภายในและขอบเขตของงานภายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

2.4 องค์ประกอบในการประสานงานด้านระบบการสื่อสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถประสานงานกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในคณะประมงได้เป็นอย่างดี อยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.63)

รองลงมา ข้อ 4 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.66) ข้อ 2 บุคลากรคณะประมงมีระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าใจในการปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น ตรงตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.64) ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงสามารถนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานภายในคณะประมงเข้าใจได้ง่าย ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.66) และ ข้อ 3 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการรับข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานภายในคณะประมง เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในคณะประมง จากช่องทางการประชาสัมพันธ์ผ่าน Line, Facebook, Website เป็นต้น ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

2.5 องค์ประกอบในการประสานงานด้านผู้ประสานงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อ 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.69) รองลงมาคือข้อ 1 และข้อ 3 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.11; S.D. = 0.68 และ 0.70 ตามลำดับ) ข้อ 5 ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.69) และข้อ 4 ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบในการประสานงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบในการประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความร่วมมือ			
1.1 บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง	4.06	0.73	มาก
1.2 บุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง	4.04	0.73	มาก
1.3 บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง	4.25	0.65	มากที่สุด
1.4 บุคลากรมีการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง	4.19	0.65	มาก
1.5 บุคลากรมีการสร้างสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในคณะประมง	4.19	0.65	มาก
รวม	4.14	0.68	มาก
2. ด้านจังหวะเวลา			
2.1 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกำหนดเวลา	4.39	0.61	มากที่สุด
2.2 บุคลากรคณะประมงมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา	4.20	0.62	มาก
2.3 บุคลากรคณะประมงมีความเสียสละและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา	4.22	0.61	มากที่สุด
2.4 บุคลากรคณะประมงมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนดเวลา	4.11	0.64	มาก
2.5 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการติดตามทวงถามงานให้ทันกำหนดเวลา	4.16	0.62	มาก
รวม	4.21	0.62	มากที่สุด
3. ด้านความสอดคล้อง			
3.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างสายงานแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งสายงานภายในและขอบเขตของงานภายในคณะประมง	3.88	0.81	มาก

องค์ประกอบในการประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดแผนภูมิโครงสร้างการจัดแบ่งสายงานภายในและขอบเขตของงานภายในคณะประมง	3.87	0.84	มาก
3.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานง่ายต่อการประสานงานภายในคณะประมง	3.98	0.81	มาก
3.4 บุคลากรมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบไม่ทำงานซ้ำซ้อนจนเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานภายในคณะประมง	3.97	0.73	มาก
3.5 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันในกรณีผู้รับผิดชอบไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อให้การประสานงานไม่ล่าช้า และงานสำเร็จภายในคณะประมง	4.0	0.76	มาก
รวม	3.94	0.79	มาก
4. ด้านระบบการสื่อสาร			
4.1 บุคลากรมีความสามารถประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาภายในคณะประมงได้เป็นอย่างดี	4.13	0.63	มาก
4.2 บุคลากรมีระบบการสื่อสารที่สามารถเข้าใจในการปฏิบัติงานภายในได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น ตรงตามที่กำหนดไว้	4.10	0.64	มาก
4.3 บุคลากรมีความสามารถในการรับข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานภายใน เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมต่างๆ ภายใน จากช่องทางการประชาสัมพันธ์ Line Facebook Website เป็นต้น	4.06	0.60	มาก
4.4 บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและทันสมัย	4.12	0.66	มาก
4.5 บุคลากรสามารถนำเสนอข้อมูลการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานภายในคณะประมงเข้าใจได้ง่าย	4.08	0.66	มาก
รวม	4.09	0.63	มาก
5. ด้านผู้ประสานงาน			
5.1 ประสานงานจะต้องสามารถดึงทุกฝ่ายเข้าปฏิบัติงานร่วมกันได้เพื่อให้การดำเนินงานตรงตามเป้าหมายของคณะประมง	4.11	0.68	มาก
5.2 ผู้ประสานงานสามารถประสานงานหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานภายในคณะประมงที่วางไว้	4.13	0.69	มาก
5.3 ประสานงานจะต้องประสานงานที่ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะประมงที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบ	4.11	0.70	มาก
5.4 ผู้ประสานงานสามารถเป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในคณะประมง	4.04	0.71	มาก
5.5 ประสานงานสามารถใช้ข้อความสื่อสารระหว่างกันต้องมีความชัดเจน สั้นกะทัดรัด ไม่กำกวม หรือตีความได้หลายทาง เข้าใจได้ง่าย	4.05	0.69	มาก
รวม	4.08	0.69	มาก
ภาพรวมขององค์ประกอบในการประสานงาน	4.10	0.60	มาก

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ด้านการปฏิบัติงานเต็มเวลา ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ดังตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 1 ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.71) รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.72) ด้านการปฏิบัติงานเต็มเวลา ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.72) ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.74) และด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสามารถพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นรายชื่อได้ดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 3)

3.1 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อ 4 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.69) รองลงมาคือข้อ 1 ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.72) ส่วนข้อ 2 และข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.72) และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3.2 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านทำงานเต็มความสามารถ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 3 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้ดีขึ้น ตรงตามระเบียบทำให้การปฏิบัติงานภายในคณะประมงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.73) รองลงมา ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างภายในคณะประมงให้แล้วเสร็จ ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.71) ข้อ 2 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.69) ข้อ 4 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและนำมาเป็นบทเรียนในการปฏิบัติงานภายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.73) และ ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อการปฏิบัติงาน ภายในคณะประมงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

3.3 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานเต็มเวลา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานภายในคณะประมง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.73) รองลงมา ข้อ 3 บุคลากรคณะประมงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง สมบูรณ์ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.69) ข้อ 4 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่าตามที่คณะประมงกำหนดไว้ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.76) ข้อ 2 บุคลากรคณะประมงใช้สิทธิ์การลาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) และ ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงไม่ละเลยหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในคณะประมงตามกำหนดเวลาราชการหรือเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

3.4 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.76) ข้อ 2 ข้อ 4 และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 3.94; S.D. = 0.77, 0.75 และ 0.76 ตามลำดับ) ส่วนข้อ 3 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.81)

3.5 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการวางแผนลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้เพิ่มขึ้นอีก โดยมีผลงานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.69) รองลงมา ข้อ 3 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการวางแผนกำหนดมาตรการประหยัดพลังงานการใช้ไฟฟ้า ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.76) ข้อ 4 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการวางแผนกำหนดมาตรการประหยัดทรัพยากร ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.76) ข้อ 1 บุคลากรคณะประมงมีความสามารถในการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้อย่างมีคุณค่า ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) และ ข้อ 5 บุคลากรคณะประมงมีมาตรการ การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในคณะประมง ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของการทำงาน			
1.1 บุคลากรมีผลงานจากการปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบและเป็นไปตามขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของการทำงาน	4.03	0.72	มาก
1.2 บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในคณะประมงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.00	0.72	มาก
1.3 บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้ตรงมาตรฐานที่คณะประมงกำหนดไว้	4.00	0.72	มาก
1.4 บุคลากรมีความสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.04	0.69	มาก
1.5 บุคลากรปฏิบัติงานได้จนทำให้คุณภาพของงานภายในคณะประมงเป็นที่ยอมรับได้	4.00	0.70	มาก
รวม	4.01	0.71	มาก
2. ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ			
2.1 บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อการปฏิบัติงาน ภายในคณะประมงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.94	0.76	มาก
2.2 บุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้	4.01	0.69	มาก
2.3 บุคลากรมีความสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการให้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.03	0.73	มาก
2.4 บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและนำมาเป็นบทเรียนในการปฏิบัติงานภายในคณะประมง	4.00	0.73	มาก
2.5 บุคลากรยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างภายในคณะประมงให้แล้วเสร็จ	4.03	0.71	มาก
รวม	4.00	0.72	มาก
3. ด้านการปฏิบัติงานเต็มเวลา			
3.1 บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานภายในคณะประมง	4.02	0.73	มาก
3.2 บุคลากรใช้สิทธิ์การลาได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.73	มาก
3.3 บุคลากรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง สมบูรณ์	4.02	0.69	มาก

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.4 บุคลากรมีความสามารถในการใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่าตามที่คณะประมงกำหนดไว้	3.98	0.76	มาก
3.5 บุคลากรไม่ละเลยหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในคณะประมงตามกำหนดเวลาราชการหรือเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน	3.95	0.73	มาก
รวม	3.98	0.72	มาก
4. ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน			
4.1 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้ทันเวลาที่กำหนดเสมอ	3.98	0.76	มาก
4.2 บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานแข่งกับเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่กำหนดไว้	3.94	0.77	มาก
4.3 บุคลากรไม่เคยได้รับการร้องเรียนในการปฏิบัติงานล่าช้า	3.91	0.81	มาก
4.4 บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.94	0.75	มาก
4.5 บุคลากรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้เร็วขึ้น	3.94	0.76	มาก
รวม	3.94	0.77	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน			
5.1 บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้อย่างมีคุณค่า	3.97	0.73	มาก
5.2 บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานภายในคณะประมงได้เพิ่มขึ้นอีก โดยมีผลงานที่มีคุณภาพตามที่กำหนด	4.02	0.69	มาก
5.3 บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนกำหนดมาตรการประหยัดพลังงานการใช้ไฟฟ้า	3.98	0.76	มาก
5.4 บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนกำหนดมาตรการประหยัดทรัพยากร	3.98	0.76	มาก
5.5 บุคลากรมีมาตรการ การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในคณะประมง	3.94	0.77	มาก
รวม	3.97	0.74	มาก
ภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน	3.98	0.65	มาก

4. องค์ประกอบในการประสานงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง

การวิเคราะห์องค์ประกอบในการประสานงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง (ตารางที่ 4) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

4.1 ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมองค์ประกอบการประสานงาน ($r = 0.80$, $p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบค่าสหสัมพันธ์กับผู้ประสานงาน $r = 0.73$ ระบบการสื่อสาร $r = 0.72$ ความร่วมมือ $r = 0.70$ จังหวะเวลา $r = 0.67$ และความสอดคล้อง $r = 0.66$ โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามหมายเหตุในตารางที่ 4

4.2 ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมองค์ประกอบการประสานงาน ($r = 0.79, p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบค่าสหสัมพันธ์กับระบบการสื่อสาร $r = 0.91$ ความร่วมมือ $r = 0.72$ ผู้ประสานงาน $r = 0.69$ ความสอดคล้อง $r = 0.68$ และจังหวะเวลา $r = 0.66$ โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามหมายเหตุในตารางที่ 4

4.3 ด้านการปฏิบัติงานเต็มเวลามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมองค์ประกอบการประสานงาน ($r = 0.78, p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบค่าสหสัมพันธ์กับระบบการสื่อสาร $r = 0.70$ ผู้ประสานงาน $r = 0.69$ ความร่วมมือและจังหวะเวลา $r = 0.68$ เท่ากัน และความสอดคล้อง $r = 0.62$ โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามหมายเหตุในตารางที่ 4

4.4 ด้านความเร็วในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมองค์ประกอบการประสานงาน ($r = 0.67, p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบค่าสหสัมพันธ์กับความสอดคล้องและระบบการสื่อสาร $r = 0.62$ เท่ากัน ความร่วมมือ $r = 0.58$ ผู้ประสานงาน $r = 0.57$ และจังหวะเวลา $r = 0.54$ โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามหมายเหตุในตารางที่ 4

4.5 ด้านการคำนึงถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมองค์ประกอบการประสานงาน ($r = 0.81, p < 0.01$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบค่าสหสัมพันธ์กับระบบการสื่อสารและผู้ประสานงาน $r = 0.72$ เท่ากัน ความร่วมมือ $r = 0.71$ ความสอดคล้อง $r = 0.70$ และจังหวะเวลา $r = 0.68$ โดยทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามหมายเหตุในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการประสานงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง

ประสิทธิภาพในการทำงาน	องค์ประกอบในการประสานงาน					
	ความร่วมมือ	จังหวะเวลา	ความสอดคล้อง	ระบบการสื่อสาร	ผู้ประสานงาน	ภาพรวม
คุณภาพของการปฏิบัติงาน	0.70*	0.67*	0.66*	0.72*	0.73*	0.80*
การปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	0.72*	0.66*	0.68*	0.91*	0.69*	0.79*
การปฏิบัติงานเต็มเวลา	0.68*	0.68*	0.62*	0.70*	0.69*	0.78*
ความเร็วในการปฏิบัติงาน	0.58*	0.54*	0.62*	0.62*	0.57*	0.67*
การคำนึงถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	0.71*	0.68*	0.70*	0.72*	0.72*	0.81*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่ององค์ประกอบในการประสานงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง สามารถอภิปราย ได้ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการประสานงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยด้านจังหวะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความร่วมมือ ระบบการสื่อสาร ผู้ประสานงาน และความสอดคล้อง ตามลำดับ ผลนี้สะท้อนการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อการประสานงานในหน่วยงาน และสอดคล้องกับองค์ประกอบด้านเวลา การสื่อสาร บทบาท และความร่วมมือที่ จักรวาล สุขไมตรี (2561) ซึ่งอธิบายองค์ประกอบการประสานงานว่าครอบคลุมคน การสื่อสาร เวลา

บทบาทและความรับผิดชอบ ตลอดจนสัมพันธภาพที่ดี เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรและลดความซ้ำซ้อนหรือความขัดแย้ง เมื่อพิจารณารายด้าน ความร่วมมือและระบบการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ผลด้านความร่วมมือสอดคล้องในระดับแนวโน้มกับงานวิจัยของ กัตติกมาส กิ่งแก้ว และ กมลวรรณ วรรณนัง (2568) ซึ่งศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นหนึ่งในสามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โดยลักษณะงานมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.47$) รองลงมาคือความสัมพันธ์ดังกล่าว ($\beta = 0.24$) และความก้าวหน้า/ความมั่นคง ($\beta = 0.17$) งานเขียนของ กุสุมา อินทรา และ ศศิธร กกฝ้าย (2569) ยังรายงานความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพฤติกรรมการให้ความร่วมมือกับประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ ปวีศา แสงคำ และ พิชณุ คุณชื่น (2567) พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ใช้ตัวแปรและวิธีวิเคราะห์ต่างกัน จึงสนับสนุนเพียงแนวโน้ม มิใช่หลักฐานยืนยันความ因果关系ในการศึกษานี้ ด้านจังหวะเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในองค์ประกอบการประสานงาน จึงควรพิจารณาการกำหนดเวลาและความชัดเจนของบทบาทหรือกระบวนการทำงานควบคู่กัน ผลดังกล่าวเป็นการประเมินระดับความคิดเห็น ไม่ได้ยืนยันว่าด้านใดเป็นสาเหตุของประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านอย่างละเอียด ด้านจังหวะเวลาสูงสุด แต่ (4.21) แม้ทั้งสองด้านยังอยู่ในระดับมาก ความต่างนี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดลำดับเวลาและการ (3.94) ความสอดคล้องต่ำสุด ทำให้พนักงานกำหนดอาจเป็นแนวปฏิบัติที่บุคลากรรับรู้ได้ชัด ขณะที่การทำให้ขอบเขต บทบาท และขั้นตอนระหว่างผู้เกี่ยวข้องสอดคล้องกันยังมีช่องให้พัฒนาได้ การตีความนี้สอดคล้องกับกรอบงานวิจัยของ จักรวาล สุขไมตรี ที่ (2561) ให้ความสำคัญทั้งเวลา บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสัมพันธภาพ จึงควรพิจารณาการประสานงานเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวพันกัน มิใช่เฉพาะการทำงานให้ตรงเวลาเพียงด้านเดียว

2. ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) โดยคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความเร็วในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ลำดับนี้สอดคล้องกับงานของ ปวีศา แสงคำ และ พิชณุ คุณชื่น (2567) ที่พบความสัมพันธ์ของทักษะและสมรรถนะกับประสิทธิภาพหลายด้าน และงานวิจัยของ ชินวร ศิริบุตร (2569) ที่รายงานคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมในระดับมาก รายงานของ สุภาพร หาชัยภูมิ (2562) ก็พบประสิทธิภาพการให้บริการงานธุรการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) แต่ให้คะแนนด้านบุคลากรผู้ให้บริการสูงสุด (4.36) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่ำสุด (3.84) ความต่างนี้อาจเกี่ยวกับกลุ่มผู้ประเมินและตัวชี้วัดที่ใช้ จึงไม่ควรเปรียบเทียบคะแนนรายด้านโดยตรง ในระดับระบบองค์กร งานวิจัยของ สมหมาย ลิ้มปิติพานิชย์ และคณะ (2568) ซึ่งศึกษาบุคลากร 358 คนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งภาคตะวันออก พบว่าปัจจัยการบริหารตามเกณฑ์ EdPEX ร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 52.10 โดยปัจจัยด้านบุคลากรมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือกลยุทธ์และระบบปฏิบัติการ ผลนี้สอดคล้องในภาพรวมกับการพิจารณาประสิทธิภาพควบคู่กับระบบงานและบทบาทบุคลากร แต่ไม่อาจใช้ยืนยันลำดับค่าเฉลี่ยหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการประสานงานในการศึกษานี้ เนื่องจากตัวแปรและวิธีวิเคราะห์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน คุณภาพของการปฏิบัติงานสูงสุด (4.01) ขณะที่ความเร็วต่ำสุด (3.94) แต่ยังอยู่ในระดับมาก รูปแบบนี้อาจสะท้อนว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความถูกต้องและการทำงานตามขั้นตอน ขณะที่ความรวดเร็วต้องอาศัยการส่งต่องานและข้อมูลที่ต่อเนื่องระหว่างผู้เกี่ยวข้องด้วย ข้อเสนอแนะปลายเปิดในรายงานผลการวิจัยต้นทางที่กล่าวถึงการปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอน รวมถึงแผนการปฏิบัติงาน ช่วยประกอบการอธิบายประเด็นคุณภาพและความเป็นระบบดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ข้อมูลนี้เป็นข้อเสนอแนะประกอบ มิใช่ผลทดสอบความสัมพันธ์หรือหลักฐานว่าการทำตามขั้นตอนเป็นสาเหตุให้คุณภาพสูงกว่าความเร็ว

3. ผลการวิเคราะห์พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างองค์ประกอบการประสานงานกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพ โดยระบบการสื่อสารและบทบาทผู้ประสานงานมีความสัมพันธ์เด่นตามค่าที่รายงานในตารางที่ 4 ผลนี้สอดคล้องกับระดับแนวโน้มกับงานเขียนของ ปวีศา แสงคำ และ พิชณุ คุณชื่น (2567) ซึ่งรายงานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการ

ทำงานกับประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาทิตยา โคตุโร (2565) ศึกษาพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 260 คนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.662 - 0.849 และพบความสัมพันธ์เชิงบวกในด้านความสำเร็จ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ขณะที่ด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงลบ ผลดังกล่าวสนับสนุนว่าปัจจัยในบริบทการทำงานเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ แต่ตัวแปรและบริบทต่างจากองค์ประกอบการประสานงานในการศึกษานี้ จึงใช้เทียบเคียงได้เพียงแนวโน้ม และผลสหสัมพันธ์ไม่ยืนยันความเป็นเหตุและผล งานวิจัยของ ธรรมนูญ ขนอม (2566) ซึ่งศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณด้วยเทคนิคเดลฟาย ระบุสมรรถนะหลัก 9 ด้านและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ผลดังกล่าวช่วยให้มองความสัมพันธ์ที่พบในงานนี้ในบริบทของการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยสมรรถนะหลายด้าน โดยเฉพาะบทบาทการสื่อสารและการประสานงาน อย่างไรก็ตาม งานของธรรมนูญกำหนดสมรรถนะที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าจำเป็น มิได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการประสานงานกับประสิทธิภาพ จึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการตีความเท่านั้น ไม่ใช่หลักฐานยืนยันค่าสหสัมพันธ์ที่พบในการศึกษานี้ ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดที่ช่วยอธิบายความเด่นดังกล่าว ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการสื่อสารกับการปฏิบัติงานเต็มความสามารถมีค่าสูงสุด ($r = 0.91, p < 0.01$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้ประสานงานกับคุณภาพงานเท่ากับ 0.73 ($p < 0.01$) ขณะที่คู่ที่มีค่าต่ำสุดคือจังหวะเวลากับความเร็ว ($r = 0.54, p < 0.01$) ค่าสหสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงว่าการรับรู้ต่อระบบการสื่อสารสัมพันธ์กับการรับรู้ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และการรับรู้ต่อผู้ประสานงานสัมพันธ์กับคุณภาพของการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าการประสานงานและประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การประสานงานครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ จังหวะเวลา ความร่วมมือ การสื่อสาร บทบาทผู้ประสานงาน และความสอดคล้อง ส่วนประสิทธิภาพพิจารณา 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การใช้เวลา ความเร็ว และการลดความสูญเสีย คุณภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ความเร็วมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบการประสานงานทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพ โดยคู่ที่สัมพันธ์สูงสุดคือระบบการสื่อสารกับการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ($r = 0.91$) และบทบาทผู้ประสานงานกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.73$) ผลนี้สะท้อนความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างและไม่ยืนยันเหตุและผล คณะประมงจึงอาจพิจารณากำหนดช่องทางสื่อสารและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน ติดตามงานตามกรอบเวลา และจัดกระบวนการให้บุคลากรประสานหรือปฏิบัติงานทดแทนกันได้เมื่อจำเป็น ทั้งนี้ การนำผลไปใช้ควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรพิจารณาบทบาทการบริหารเวลาเพื่อสนับสนุนการประสานงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบประเมินด้านจังหวะเวลาสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างมิได้ยืนยันว่าการกำหนดเวลาหรือติดตามงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ หน่วยงานอาจใช้ระบบติดตามงาน ปฏิทินงานกลาง หรือกำหนดกรอบเวลาให้ชัดเจน พร้อมประเมินผลหลังนำไปใช้

2. ควรส่งเสริมความร่วมมือและเป้าหมายร่วมภายในคณะประมง ผลประเมินด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก สะท้อนการรับรู้ต่อการทำงานร่วมกันภายในและระหว่างหน่วยงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายร่วมอาจช่วยสนับสนุนการประสานงาน โดยจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ระบบพี่เลี้ยง หรือการให้รางวัลการทำงานเป็นทีม

3. ควรยกระดับระบบและทักษะการสื่อสารให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่าระบบการสื่อสารมีคะแนนเฉลี่ยระดับมากและสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพ หน่วยงานอาจพัฒนาระบบสื่อสารภายใน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อประสานงาน ฐานข้อมูลกลาง แอปพลิเคชันแจ้งเตือน และเทคโนโลยีที่เหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการสื่อสารด้านเทคนิคและมนุษยสัมพันธ์ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลได้รวดเร็วและถูกต้อง

4. ควรพิจารณาทบทวนความสอดคล้องของบทบาทและขั้นตอนการทำงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบการประสานงานด้านอื่น ผลสะท้อนการรับรู้ของผู้ตอบ มีได้ยืนยันข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง จึงควรตรวจสอบความชัดเจนของบทบาท การปฏิบัติงานทดแทน และการกิจเข้าซ้อนกับผู้ปฏิบัติงานและเอกสารภารกิจก่อนปรับโครงสร้าง โดยใช้ผลประเมินเป็นข้อมูลตั้งต้นในการทบทวนขอบเขตหน้าที่และขั้นตอนประสานงาน

5. ควรพิจารณาพัฒนาบทบาทผู้ประสานงานเพื่อสนับสนุนการประสานงานในคณะประมง ผลการศึกษาสะท้อนการรับรู้เชิงบวกของบุคลากรต่อบทบาทดังกล่าว การเสริมศักยภาพด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ และการเป็นตัวกลางแก้ไขปัญหาอาจช่วยให้การประสานงานเชื่อมโยงทุกภาคส่วนได้ดีขึ้น หน่วยงานอาจจัดอบรมด้านการบริหารจัดการ การเจรจาเชิงสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่สนับสนุนทุนสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะประมง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลจนการวิจัยสำเร็จลุล่วง

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในต้นฉบับบทความ

ผู้เขียนใช้ ChatGPT (OpenAI) เพื่อช่วยแปลภาษา ตรวจสอบแก้ภาษา และปรับปรุงถ้อยคำในต้นฉบับบทความ ทั้งนี้ผู้เขียนได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสมของเนื้อหาด้วยตนเอง และเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดต่อเนื้อหาทั้งหมดของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ รวมถึงความถูกต้องของรายการอ้างอิงที่ปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

คำชี้แจงบทบาทผู้นิพนธ์

ณัฐพร ทองดอนแถม: การคิดค้นแนวคิด; การออกแบบระเบียบวิธี; การดำเนินการวิจัย; การจัดการข้อมูล; การเขียนต้นฉบับบทความ; การทบทวนต้นฉบับบทความ; การสร้างภาพประกอบ; การจัดหาทุนวิจัย. **ชัยโย กาญจนอักษร:** การประสานงานโครงการ; การจัดหาทรัพยากรวิจัย; การสร้างภาพประกอบ; การทบทวนต้นฉบับบทความ. **สุรินทร์ภรณ์ ศรีอินทร์:** การวิเคราะห์เชิงรูปแบบ; การตรวจสอบความถูกต้อง; การเขียนต้นฉบับบทความ; การทบทวนต้นฉบับบทความ; การกำกับดูแล

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกมาส กิ่งแก้ว และ กมลวรรณ วรรณธำ. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(5), 809-827.
- กุสุมา อินทรา และ ศศิธร กกฝ่าย. (2569). ผลกระทบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 4(2), 563-577.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. *วารสารวิชาการแพรวภาพลัษณ์*, 5(2), 263-276.
- ชินวร ศิริบุตร. (2569). แนวทางการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 4(2), e3784.
- ธรรณชนก ขนอม. (2566). การศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดส่วนงานวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตามทัศนะของหัวหน้าสำนักงานคณะ. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 12(1), 62-75.
- ปาริศา แสงคำ และ พิษณุ คุณชื่น. (2567). ผลกระทบของความสามารถการคิดอย่างเป็นระบบและการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 14(3), 118-136.
- วิชญ์ โชโต, จินตนา บุณนาค, สุภาภรณ์ บุญเจริญ และ รัตนา คงสืบ. (2566). ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 34(3), 26-39.
- สมหมาย ลิมปิพิพานิชย์, จินตภา ลีนิวา, ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และ ไพรินทร์ ทองภาพ. (2568). การบริหารองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 7(1), 72-85.
- สุภาพร หาชัยภูมิ. (2562). *ประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการงานธุรการ สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ* [รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. <https://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2562/M127099/Hachaiyaphum%20Supaporn.pdf>
- อาทิตยา โคตรโร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(4), 222-232.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. New York: The Free Press.
- Thang, P. D., & Tuyen, T. Q. (2023). Efficient administrative management strategy for activities in international higher education institutions: Lessons for Vietnam. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 10(3), 221-232.