

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

JOB SATISFACTION THAT AFFECTING WORK EFFICIENCY OF SUPPORTING STAFF AN

AUTONOMOUS UNIVERSITY IN BANGKOK

เพ็ญใจ ตาละลักขมณ และทองฟู ศิริวงศ์

Peangjai Talalux and Tongfu Siri Wongse

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยธำรงรักษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 280 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเชิงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในขณะที่ ด้านความเจริญเติบโตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมาก ในส่วนของปัจจัยธำรงรักษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานในองค์กร ตามลำดับ ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร และด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

Research Topic	JOB SATISFACTION THAT AFFECTING WORK EFFICIENCY OF SUPPORTING STAFF AN AUTONOMOUS UNIVERSITY IN BANGKOK
Researcher	Miss Peangjai Talalux
Degree	Master of Business Administration
Academic Year	2023
Research Advisor	Assoc. Prof. Dr. Tongfu Siri Wongse

This research aims to investigate 1) motivation and retention aspects of job satisfaction 2) overall professional efficiency 3) how professional efficiency depends on individual context/factors and 4) how such professional efficiency depends on motivation and retention factors of job satisfaction, of supporting staff at an autonomous university in Bangkok. The study sample includes 280 supporting staff. Both descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics, specifically, the multiple regression are used. It is found that staff is overall highly motivated, with professional success and career development being the most important factors, respectively. The overall retention is high as well, with safety at work and institutional policy and management being the most important factors, respectively. Furthermore, whilst the supporting staff is considered to be highly efficient, with expenses as the most important factor, the efficiency does not depend on individual factors. Finally, the most important motivation and retention factors that influence the professional efficiency are institutional policy and management and professional success, with p-value of 0.05.

Keywords: Job Satisfaction , Work efficiency

บทนำ

การทำงาน จึงถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ในชีวิตประจำวัน โดยส่วนใหญ่มนุษย์ในวัยทำงานจะใช้เวลาไปกว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน อยู่กับการทำงานหรืออยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานมากกว่าอยู่ที่บ้าน จึงถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่า การสร้างคุณภาพชีวิตและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรแบ่งสถานภาพเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานองค์การของรัฐและ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอีกแล้ว แต่จะใช้วิธีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การของรัฐแทน มีผลทำให้บุคลากรจะมีสถานะเป็นพนักงานองค์การของรัฐและลูกจ้างมหาวิทยาลัยเท่านั้น

เมื่อปี 2563 ที่ผ่านมาจากข้อมูลของสำนักข่าว Thai Pbs วันที่ 12 มกราคม พ.ศ 2563 พบผู้ป่วยหญิงจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในประเทศไทยเป็นคนแรกซึ่งกระทรวงสาธารณสุขของไทยประกาศเมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2563 ว่าพบนักท่องเที่ยวหญิง อายุราว 61 ปี สัญชาติจีน ซึ่งอาศัยอยู่ที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) นับว่าเป็นการพบผู้ติดเชื้อคนแรกนอกประเทศจีน

(<https://www.thaipbs.or.th/news/content/290347>)

ซึ่งสถานการณ์ในประเทศไทยก็เริ่มเกิดการระบาดกันอย่างแพร่หลาย ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ระลอกเดือนเมษายน 2564 ของประเทศไทย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) แนะนำผู้ที่ทำงานอยู่ที่บ้าน หรือเวิร์ก ฟรอม โฮม (Work From Home) หลีกเลี่ยงการอยู่ใกล้บุคคลอื่น สังเกตอาการตัวเอง งดใช้ทุกวัน ไม่ใช้ของส่วนตัวร่วมกัน และไม่ควรถูกคลัสกับผู้อื่น ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ทั้งหมดนี้เพื่อลดความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (<https://www.hfocus.org/content/2021/05/21621>) ซึ่งทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home) โดย มหาวิทยาลัยเองได้นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานยังคงดำเนินต่อไปได้อย่างมีระบบ ซึ่งเทคโนโลยีก็เข้ามามีบทบาทในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคลากรหลายภาคส่วน ต้องปรับตัวเพื่อให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสืบสานเข้าสู่ระบบ Digital Transformation

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษา ค้นคว้าวิจัยนี้จะใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิตและด้านปัจจัยธำรงรักษาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิตและด้านปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

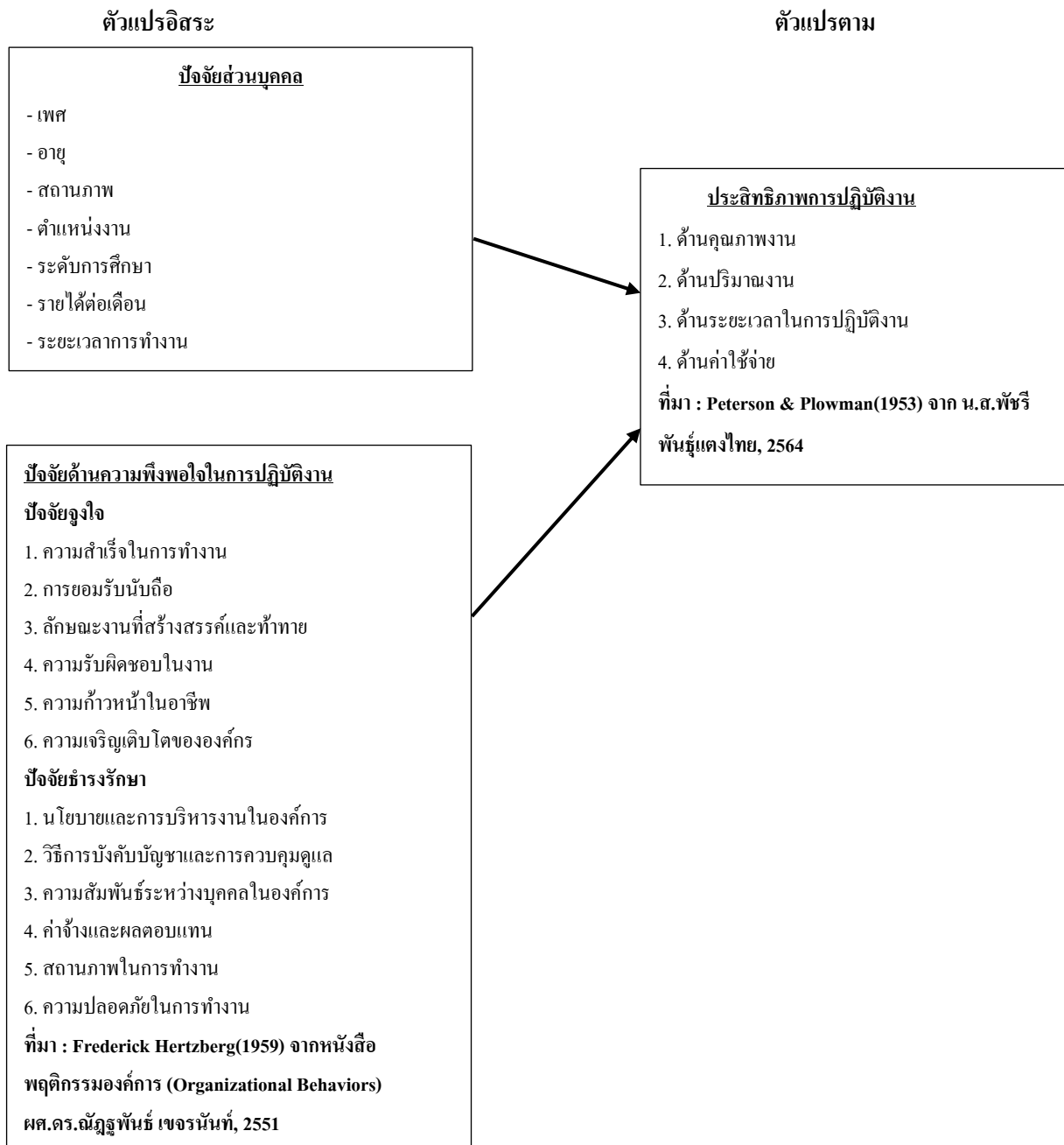
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน) ที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิตและด้านปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยเชิงจิต (2) ปัจจัยธำรงรักษา /Frederick Hertzberg (1959)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย /Peterson & Plowman (1953) ได้กรอบแนวความคิดการวิจัย รายละเอียดดังภาพที่ 1 ดังนี้



ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor-Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor- Theory) มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็น ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้ บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ปัจจัย 6 ประการคือความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความเจริญเติบโตขององค์กร

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลตลอดไป ไม่มีหรือมี ที่ไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการ ไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าจ้าง ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson & Plowman)

ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953, p.50) ได้กล่าวถึงแนวคิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สรุปลองค์ประกอบ ของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (เฉพาะพนักงานองค์การของรัฐ) จำนวน 809 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566) โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548, น. 194) ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารวมทั้งสิ้น 280 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (เฉพาะพนักงานองค์การของรัฐ) และจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 280 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม โดยผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน LINE

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจความถูกต้อง พร้อมลงรหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และใช้สถิติ t - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยเพศ กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติ F - test เปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรส

ระดับรายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=280)			
รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	176	62.9
	ชาย	104	37.1
	รวม	280	100.0
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	16	5.7
	25-34 ปี	54	19.3
	35-44 ปี	103	36.8
	45-54 ปี	98	35.0
	55 ปี ขึ้นไป	9	3.2
สถานภาพ	โสด	115	41.1
	สมรส	148	52.9
	หม้าย	10	3.6
	หย่าร้าง	7	2.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.3
	ปริญญาตรี	228	81.4
	ปริญญาโท	34	12.1
	ปริญญาเอก	6	2.1
ตำแหน่งงาน	นิติกร	5	1.8
	นักการศึกษา	13	4.6
	นักบริหารงานทั่วไป	67	23.9
	นักบริหารการเงิน	20	7.1
	บรรณารักษ์	10	3.6
	นักคอมพิวเตอร์	17	6.1
	วิศวกร	7	2.5
	นักบัญชี	30	10.7
	นักพัสดุ	26	9.3
	ช่างเทคนิค	20	7.1
	นักประชาสัมพันธ์	11	3.9
	นักวิเคราะห์แผนและนโยบาย	11	3.9

	นักบริหารงานบุคคล	23	8.2
	นักเทคโนโลยีเชิงธุรกิจ	4	1.4
	ผู้ช่วยนักวิจัย	6	2.1
	อื่นๆ	10	3.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 15,000 บาท	12	4.3
	15,000 – 25,000 บาท	109	38.9
	25,001 – 35,000 บาท	117	41.8
	มากกว่า 35,000 บาท	42	15.0
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	4	1.4
	1 - 5 ปี	42	15.0
	6 - 10 ปี	122	43.6
	11 - 15 ปี	88	31.4
	15 ปี ขึ้นไป	24	8.6

จากตาราง 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 กลุ่มตัวอย่างโดยมากมีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ส่วนมากมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักบริหารงานทั่วไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมา เป็นนักบัญชี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมามีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ขึ้น จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความสำเร็จในการทำงาน	4.61	0.56	มากที่สุด	1
การยอมรับนับถือ	4.44	0.67	มากที่สุด	5
ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.45	0.62	มากที่สุด	4
ความรับผิดชอบในงาน	4.35	0.68	มากที่สุด	6

ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.47	0.65	มากที่สุด	3
ความเจริญเติบโตขององค์กร	4.58	0.60	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.56	มากที่สุด	

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ตามปัจจัยเชิงจิต พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมาได้แก่ ความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และปัจจัยเชิงจิตที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยธำรงรักษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
นโยบายและการบริหารงานในองค์กร	4.53	0.64	มากที่สุด	2
วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.51	0.65	มากที่สุด	3
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.50	0.65	มากที่สุด	4
ค่าจ้างและผลตอบแทน	4.30	0.74	มากที่สุด	6
สถานภาพในการทำงาน	4.47	0.65	มากที่สุด	5
ความปลอดภัยในการทำงาน	4.66	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.49	0.58	มากที่สุด	

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์ตามปัจจัยธำรงรักษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยธำรงรักษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าจ้างและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.57	0.57	มากที่สุด	2

2. ด้านปริมาณงาน	4.40	0.74	มากที่สุด	4
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.45	0.67	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.58	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.50	0.59	มากที่สุด	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 โดย ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน) ที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตาราง 5

เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
หญิง	4.43	0.62	-2.740	0.007
ชาย	4.63	0.53		
ช่วงอายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 25 ปี	3.61	0.37		
25-34 ปี	4.26	0.56		
35-44 ปี	4.53	0.61	19.309	0.000***
45-54 ปี	4.75	0.43		
55 ปีขึ้นไป	4.48	0.45		
รวม	4.50	0.59		
สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
โสด	4.21	0.62		
สมรส	4.74	0.47		
หม้าย	4.49	0.47	21.672	0.000***
หย่าร้าง	4.13	0.42		
รวม	4.50	0.59		

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	0.43		
ปริญญาตรี	4.61	0.55		
ปริญญาโท	4.06	0.45	21.958	0.000***
ปริญญาเอก	4.59	0.41		
รวม	4.50	0.59		
ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
นิติกร	4.35	0.61		
นักการศึกษา	4.45	0.63		
นักบริหารงานทั่วไป	4.41	0.63		
นักบริหารการเงิน	4.48	0.66		
บรรณารักษ์	4.46	0.66	2.141	0.009
นักคอมพิวเตอร์	4.60	0.56		
วิศวกร	4.64	0.47		
นักบัญชี	4.71	0.57		
นักพัสดุ	4.83	0.40		
ช่างเทคนิค	4.45	0.51		
นักประชาสัมพันธ์	4.53	0.59		
นักวิเคราะห์แผนและนโยบาย	4.15	0.63		
นักบริหารงานบุคคล	4.64	0.55		
นักเทคโนโลยีเชิงธุรกิจ	4.08	0.64		
ผู้ช่วยนักวิจัย	3.86	0.47		
อื่นๆ	4.24	0.42		
รวม	4.50	0.59		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.60	0.43		
15,000 - 25,000 บาท	4.61	0.55		
25,001 - 35,000 บาท	4.63	0.53	22.545	0.000***
มากกว่า 35,000 บาท	4.12	0.50		
รวม	4.50	0.59		
ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	3.47	0.42		

1-5 ปี	3.85	0.38		
6-10 ปี	4.68	0.52	43.925	0.000***
11-15 ปี	4.76	0.40		
15 ปีขึ้นไป	3.96	0.52		
รวม	4.50	0.59		

สมมุติฐานที่สอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและด้านปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 6 วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและด้านปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากตาราง 6 พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร อยู่ระหว่าง 2.213 – 5.117 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” และตัวแปรตาม “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” เท่ากับ 0.903 ดังนั้น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R square เท่ากับร้อยละ 81.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายและการบริหารงานในองค์กรเป็นอันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients ,B) เท่ากับ 0.255 รองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients ,B) เท่ากับ 0.179 และความปลอดภัยในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน น้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized Coefficients ,B) เท่ากับ 0.105 ซึ่งสามารถเขียนสมการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.255 X_1 + 0.143 X_2 + 0.179 X_3 + 0.164 X_4 + 0.105 X_5 + 0.115 X_6$$

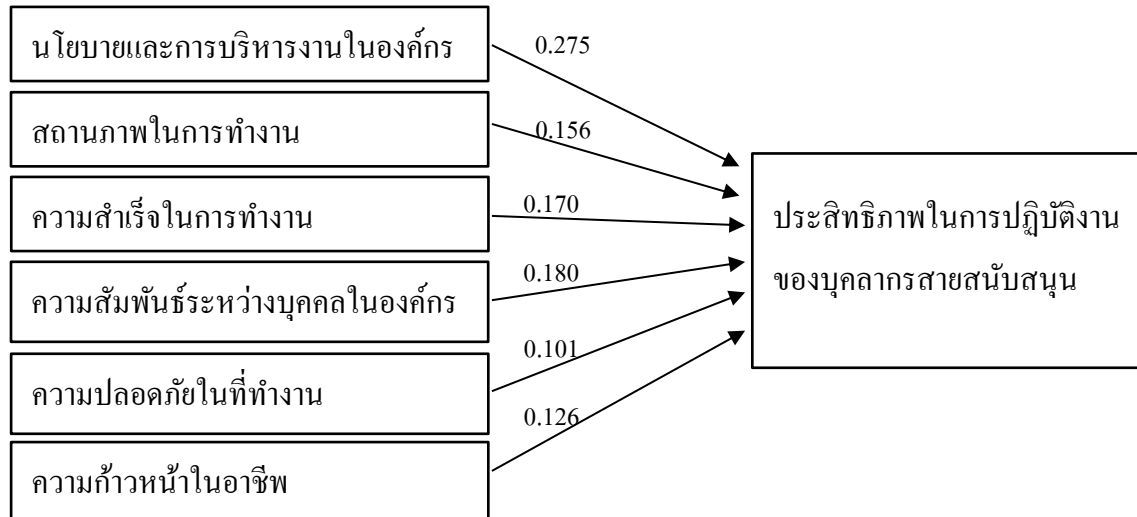
ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.811 แสดงว่าความสัมพันธ์ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร สถานภาพในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความปลอดภัยในที่ทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ร้อยละ 81.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถเขียนสมการทำนายความผูกพันต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

$$\hat{Y} = 0.275 X_1 + 0.156 X_2 + 0.170 X_3 + 0.180 X_4 + 0.101 X_5 + 0.126 X_6$$

โดย

X_1	คือ	นโยบายและการบริหารงานในองค์กร
X_2	คือ	สถานภาพในการทำงาน
X_3	คือ	ความสำเร็จในการทำงาน
X_4	คือ	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
X_5	คือ	ความปลอดภัยในที่ทำงาน

X_6 คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ
และสามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้



สรุปผลการวิจัย

สมมติฐาน	F	แปลผล
1. ปัจจัยด้านบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน		
เพศ	8.904	ไม่สอดคล้อง
อายุ	19.309	ไม่สอดคล้อง
สถานภาพ	21.672	ไม่สอดคล้อง
ตำแหน่งงาน	2.141	ไม่สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	21.958	ไม่สอดคล้อง
รายได้ต่อเดือน	22.545	ไม่สอดคล้อง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	43.925	ไม่สอดคล้อง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจและด้านปัจจัยทางร่างกาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร		
นโยบายและการบริหารงานในองค์กร	4.675	สอดคล้อง
สภาพในการทำงาน	3.076	สอดคล้อง
ความสำเร็จในการทำงาน	3.581	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.084	สอดคล้อง
ความพอใจในที่ทำงาน	2.598	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.492	สอดคล้อง

อภิปรายผล

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน) ที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจและด้านปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 81.5 ที่เหลืออีกร้อยละ 18.5 อาจเกิดจากตัวแปรด้านอื่นๆ โดยพบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ($\beta = 0.275$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.170$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\beta = 0.180$) ด้านสถานภาพในการทำงาน ($\beta = 0.156$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\beta = 0.126$) ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ($\beta = 0.101$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.903$) ค่าประสิทธิภาพของการทำนายที่มีการปรับแล้ว (Adjusted R Square = 0.811)

สรุปการอภิปรายผล พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด จะเห็นได้ว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายและการบริหารงาน ที่ชัดเจน บุคลากรส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญแก่ พนักงานทุกระดับให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ เสมอ และได้ใช้ ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานที่มีระยะการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและผู้บริหารจำเป็นต้องมีการ วางตัวแก่บุคลากรทุกคนเสมอภาคกันโดยมิได้เลือกปฏิบัติ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาให้กับบุคลากรทุกระดับ
2. นโยบายและการบริหารควรมีความชัดเจน และแบ่งนโยบายออกเป็นระดับการบริหารเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างง่ายและนำมาเป็นแผนที่นำทางในการทำงาน
3. ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นกาเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงแค่ครั้งเดียว ไม่สามารถติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรหรือปัจจัยอื่นได้อย่างชัดเจน ดังนั้น เพื่อให้

ได้ข้อมูลที่สามารถแสดงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามสภาพเศรษฐกิจหรือสังคมรวมถึงวัฒนธรรมองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป ควรออกแบบงานวิจัยให้เป็นการศึกษาแบบเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) โดยการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อให้สามารถติดตามผลการวิจัยได้อย่างชัดเจนขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสังเกตแบบสอบถามเฉพาะพนักงานองค์การของรัฐเท่านั้น ซึ่งยังไม่ใช่นุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย อาทิเช่น ลูกจ้างมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการ ดังนั้นงานศึกษาค้างคั้งต่อไปควรศึกษาจากกลุ่มดังกล่าวเพิ่มเติมเพื่อให้ได้มุมมอง ความคิดเห็น ที่เพิ่มเติมมากขึ้น

3. ศึกษาวิจัยในส่วนของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของทั้งมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบไปด้วยสายวิชาการและสายสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดิน ปรัชญพทุธิ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท. (2551). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ซีนีเอ็ดยูเคชั่น

ณัชชา ใจตรง. (2566), แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันกรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) . สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นิติพล ภูตะโชติ. (2566). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: CU PRESS

นวินดา กิตติสุขธีรดา. (2564), แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565) , แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ ,มหาวิทยาลัยมหิดล

พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิถี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิถี.

พระพงษ์ศักดิ์ สันตมโน. (เกษวงศรีรอด) (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง สระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สิริวิษณุ ชะมัง. (2562) ,ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจศูนย์กลางการค้า. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Al-Haj, A. (2017). *Leadership styles and employee motivation in Qatar Oranizations*. Doctoral dissertation, Walden
University.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence relatedness and growth*. New York: The Free Press.

Barnard, C. (1966). *Organization and Management*. Cambridg, Mass: Harvard University Press.

Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The efficient organization*. New York: Wilmington University.

Best, J. W. (1997). *Research in Education*. (3th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.

Harrington Emerson. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harpers & Row.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.

Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric theory*. (3th ed). New York: McGrawHill.

Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business organization and Management*. Illinois: Irwin.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Walter, k. (1978). *The working class in welfare capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing. Yamane, T. (1973). *Statistics an*

Introductory Analysis. (3th ed). New York: Harper and Zaback, A. R. (2016). *Factors that influence motivational
differences and engagement*

among public service employees. Doctoral dissertation, Wilmington University.

Row.

