



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
THE FACTORS AFFECTING TO PERFORMANCE EFFICIENCY
OF SUPPORT STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

ปราณปรียา ปิ่นโต

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปราณปรียา ปิ่นโต

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

THE FACTORS AFFECTING TO PERFORMANCE EFFICIENCY
OF SUPPORT STAFF IN RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

PRANPREEYA PINTO

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE
OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

โดย

ปราณปรียา ปิ่นโต

สาขาวิชา

-

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์)

Independent study	The factors affecting to performance efficiency of support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep
Author	Pranpreeya Pinto
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr. Pilapan Phonarin

Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Krungthep approved this Independent study as partial fulfillment of the requirement for the master degree of Business Administration.

.....Dean of Faculty of Business Administration
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

Examination Committee

.....Examination Committee Chairperson
(Assistant Professor Dr. Hathaikorn Panngum)

.....Committee
(Assistant Professor Dr. Kingkaew Eiamchalam)

.....Committee and Advisor
(Assistant Professor Dr. Pilapan Phonarin)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือและมีส่วนผลักดันทำให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยกร พันธุ์งาม ประธานกรรมการสอบงานค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำชี้แนะเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งทิพา เสาร์สิงห์ และอาจารย์ ดร.นุชริน ทองพูล ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของเนื้อหา ให้คำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมืองานวิจัย

ขอขอบพระคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ คุณแววิเชียร ม่วงคง เจ้าหน้าที่โครงการบัณฑิตศึกษาในการประสานงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณวันทนา ประณิฐานธรรม และคุณลัดดาวรรณ ทองน้อย นักศึกษาปริญญาโท รุ่น 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในการให้คำแนะนำ ค้นหาหาข้อมูล และให้กำลังใจ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจ เข้าใจและสนับสนุน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา และสุดท้ายขอขอบคุณพี่น้องร่วมรุ่น 4 ทุกคนที่ร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกันตลอดมา

ปราณปรียา ปิ่นโต

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพ
โดย	ปราณปรียา ปิ่นโต
สาขาวิชา	-
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 162 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.549) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.623) รองลงมา ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.624) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.606) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.687) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ เงินเดือนแตกต่างกัน และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) และ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) และด้านค่าตอบแทน (HF9) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถนำผลวิจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางและสร้างนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

คำสำคัญ : ปัจจัย, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



Independent study	The factors affecting to performance efficiency of support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep
Author	Pranpreeya Pinto
Major	-
Advisor	Assistant Professor Dr.Pilapan Phonarin
Academic Year	2020

Abstract

The research aims to study the factors affecting to performance efficiency of support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep. Questionnaires were conducted as the research instruments. The sample group used in the research was the information of support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep. The response was amount 162 responses all support staff. The data was statistically analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Multiple regression Analysis.

The results revealed that the factors affected the performance efficiency of support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep. Have high level of overall performance efficiency ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.549) Furthermore when considering the details of the results, it is found that they also have a high level of performance efficiency in Quality of work ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.623), the time of work ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.624) workload ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.606) and Efficient use of resources ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.687), respectively.

The results of the hypothesis showed that the difference in general characteristics of the personal factors of personnel include of the level of salary, level of position affect work performance, while the Motivation Factors were 1) The Factors Recognition(MF2) Job responsibility (MF5) and 2) The Hygiene Factors; Policy and administration in the organization (HF1) Relationships with colleagues (HF4) Job security (HF6) Personal life (HF7) and Compensation (HF9) overall affect the performance

efficiency of support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep, which can be applied to use making human management policy.

Keywords: Factor, Performance efficiency, support staff in Rajamangala University of Technology Krungthep.



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของการแบ่งส่วนงานภายในสถาบัน สำนัก คณะ กอง และหน่วยตรวจสอบ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	31
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	36
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	40
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	48
4.5 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย	52
4.6 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS)	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	73
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	79
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ	88
ภาคผนวก ข การคำนวณค่า IOC	91
ภาคผนวก ค ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (CRONBACH'S COEFFICIENT ALPHA)	104
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ	107
ประวัติผู้จัดทำ	111

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามหน่วยงาน	4
ตารางที่ 2.1 รูปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	37
ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกอายุ	37
ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	38
ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน	38
ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	39
ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	39
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยมุ่งใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	40
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยมุ่งใจ ด้านการได้รับ	40
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยมุ่งใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	41
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยมุ่งใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	41
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยมุ่งใจ ด้านความรับผิดชอบ	42
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยมุ่งใจ	42
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	43
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	44
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	44
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	45
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	46
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	46
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน	47
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	47
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยอนามัย	48
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านคุณภาพของงาน	49
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านปริมาณงาน	49
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านเวลา	50
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	51
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพการทำงาน	51
ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t – test ทดสอบ	53
ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ	54
ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ	56
ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพกับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านปริมาณงาน	57
ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย	58
ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	58
ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระดับ ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t – test ทดสอบ	59
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ	60
ตารางที่ 4.37 สรุปตารางการทดสอบสมมติฐานที่ 1	61
ตารางที่ 4.38 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	64
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	64
ตารางที่ 4.40 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	66
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	66
ตารางที่ 4.42 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	68
ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	68
ตารางที่ 4.44 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	70
ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	70
ตารางที่ 4.46 สรุปตารางการทดสอบสมมติฐานที่ 2	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด	3
ภาพที่ 4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	62



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามองค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้ ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุด วิลาวรรณ รพีพิศล (2554, หน้า 1) คนถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หากองค์กรใดก็ตามมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังองค์กรนั้น มักมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ไม่ยาก ซึ่งจะเห็นว่าหลายๆองค์กรมักจะหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงตามเวลา คู่แข่งกับค่าตอบแทนและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้วางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของของโลกในอนาคตที่มีการแข่งขันกันอย่างมากที่จะดำเนินกิจการให้เจริญเติบโต ถึงแม้ว่าในปัจจุบันโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดหรือจะมีเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาช่วยทำให้การปฏิบัติงานสะดวกมากยิ่งขึ้นก็ตาม แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเช่นเดิม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 เป็นสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพเปิดสอนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและมีรากฐานมาจากการรวมตัวกันของสถาบันการศึกษาสายอาชีพที่มีชื่อเสียงและประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนาน 3 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครใต้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตปทุมธานี มหาเมฆ โดยมหาวิทยาลัยเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ทางวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในสายอาชีพที่ครบวงจรใน 3 กลุ่มความรู้ คือ 1. กลุ่มการบริหารจัดการ 2. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และ 3. กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมีการวางรากฐานการพัฒนานุเคราะห์ ทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย และมีความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่รู้ทฤษฎี เก่งปฏิบัติ และมีความคิดสร้างสรรค์ภายใต้ค่านิยมหลักขององค์กร คือ UTK

U หมายถึง Unity (ความสามัคคีรวมเป็นหนึ่งเดียว) บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมีใจร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว มีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและราชการเป็นหลัก

T หมายถึง Talent (ความสามารถพิเศษ) บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกฝนจนมีความสามารถที่โดดเด่นเฉพาะ แตกต่างจากบุคคลอื่น

K หมายถึง Keen (ความเชี่ยวชาญ) บุคลากรและนักศึกษาใฝ่หาความรู้ มุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติบนพื้นฐานเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีหน่วยงานภายในประกอบไปด้วย 7 คณะ 1 สถาบัน 3 สำนัก ที่มีบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนรวมทั้งสิ้น จำนวน 192 คน (ข้อมูลจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563) ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน นั้น เป็นผู้ที่ผ่านการสรรหาโดยการสอบคัดเลือกเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยก็จะพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตลอดจนการปรับทัศนคติในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จจำเป็นต้องทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ในการวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เพื่อนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นการวางแผนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1

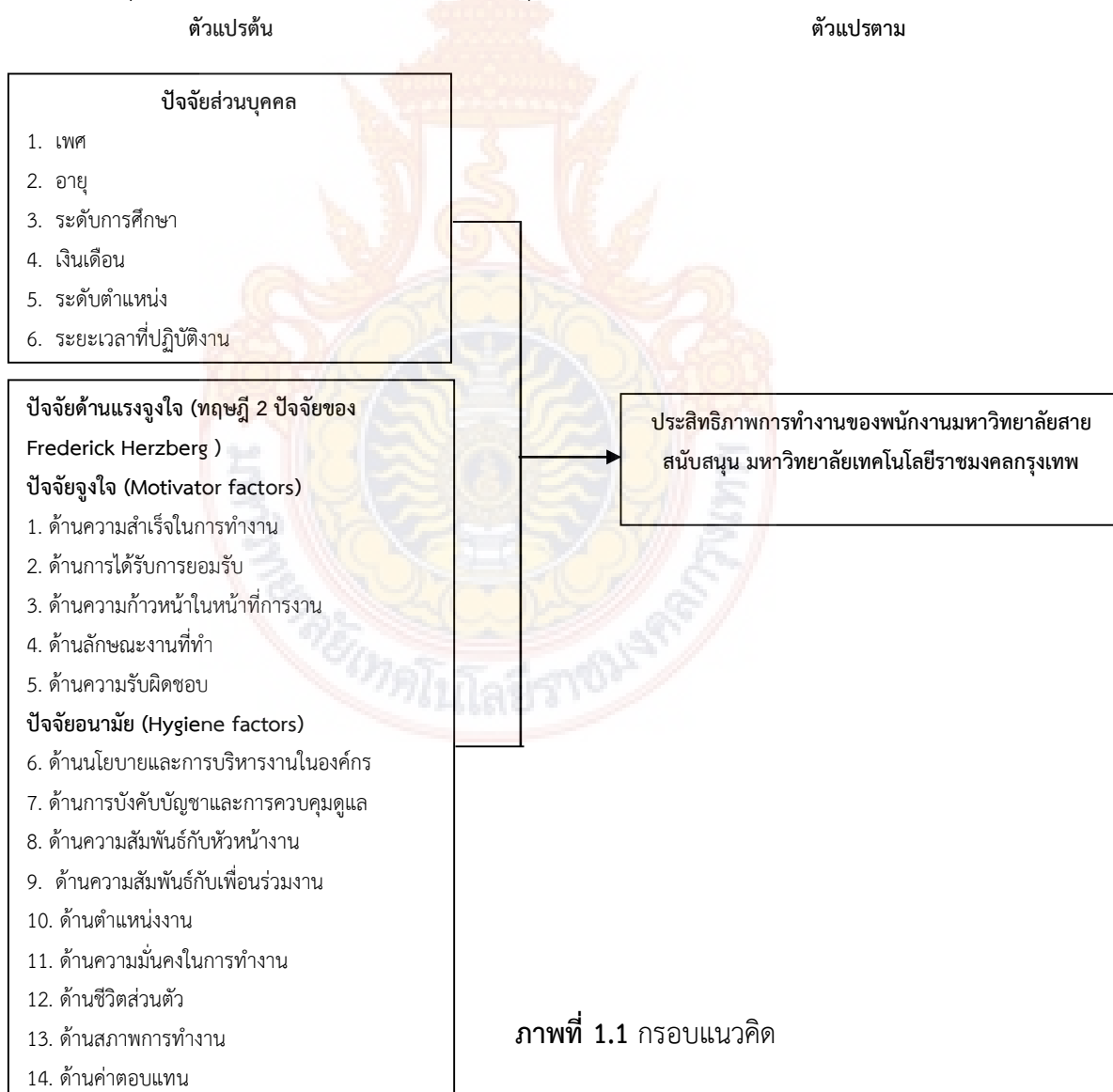
พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารงาน ในองค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 จำนวนทั้งสิ้น 162 คน (ที่มาข้อมูลจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 กองบริหารงานบุคคล) จำแนกตามหน่วยงานดังนี้

ตารางที่ 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามหน่วยงาน

สังกัด	จำนวนประชากร (คน)
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	6
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	8
คณะบริหารธุรกิจ	10
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9
คณะวิศวกรรมศาสตร์	10
คณะศิลปศาสตร์	6
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ	3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	9
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	16
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	13
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	5
กองกลาง	15
สำนักงานบริหารสินทรัพย์	2
กองคลัง	18
กองนโยบายและแผน	6
กองบริหารงานบุคคล	8
กองพัฒนานักศึกษา	11
สถาบันศิลปวัฒนธรรม	2
หน่วยตรวจสอบภายใน	3
สำนักนิติการ	2
รวม	162 (คน)

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 เงินเดือน
- 1.5 ระดับตำแหน่ง
- 1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ

- 2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 ด้านการได้รับการยอมรับ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.4 ด้านลักษณะงานที่ทำ
- 2.5 ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยอนามัย

- 2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร
- 2.7 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- 2.8 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 2.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.10 ด้านตำแหน่งงาน
- 2.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 2.12 ด้านชีวิตส่วนตัว
- 2.13 ด้านสภาพการทำงาน
- 2.14 ด้านค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.5.3 ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้มีผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือน ธันวาคม 2562 – มีนาคม 2564

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ตามที่กำหนด โดยได้รับค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดินงบเงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายบุคลากร หรืองบรายได้ของมหาวิทยาลัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจ ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของ ปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

นโยบายและการบริหารงานในองค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของ หัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนใจเอาใจใส่ และให้ความยุติธรรม

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ตำแหน่งงาน หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร รวมถึงได้รับตำแหน่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และได้รับการเพิ่มพูนความรู้เพื่อรองรับความก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงาน ให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.7.2 ได้ข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.7.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการต่อยอดการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของการแบ่งส่วนงานภายในสถาบัน สำนัก คณะ กอง และหน่วยตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของการแบ่งส่วนงานภายในสถาบัน สำนัก คณะ กอง และหน่วยตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีการแบ่งส่วนงานภายในสถาบัน สำนัก คณะ กอง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนจะอยู่ภายใต้การแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

2.1.1 สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานวิจัย
- 3) งานฝึกอบรม

2.1.2 สำนักงานผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานวิทยบริการ
- 3) งานระบบเครือข่าย
- 4) งานระบบสารสนเทศ
- 5) งานเทคโนโลยีการศึกษา

2.1.3 สำนักงานผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานทะเบียนและประมวลผล

- 3) งานหลักสูตร
- 4) งานส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) งานประกันคุณภาพการศึกษา

2.1.4 สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานวิชาการ วิจัยและบริการวิชาการ
- 3) งานกิจการนักศึกษา

2.1.5 กองกลาง ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานสารบรรณและงานช่วยอำนวยความสะดวก
- 3) งานสภามหาวิทยาลัย
- 4) งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ
- 5) งานออกแบบสิ่งปลูกสร้างและอนุรักษ์พลังงาน
- 6) งานบริหารสินทรัพย์
- 7) งานประชาสัมพันธ์

2.1.6 กองคลัง ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานการเงิน
- 3) งานบัญชี
- 4) งานเบิกจ่าย 1
- 5) งานเบิกจ่าย 2
- 6) งานงบประมาณ
- 7) งานพัสดุ

2.1.7 กองนโยบายและแผน ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานยุทธศาสตร์ประกันคุณภาพ
- 3) งานงบประมาณ
- 4) งานติดตามประเมินผลและรายงาน

2.1.8 กองบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
- 3) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 4) งานพัฒนาบุคลากร
- 5) งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
- 6) งานวินัยและนิติการ
- 7) งานสวัสดิการ

2.1.9 กองพัฒนานักศึกษา ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานกีฬาและพัฒนากิจกรรมนักศึกษา
- 3) งานสวัสดิการและการบริการนักศึกษา

2.1.10 หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- 1) งานบริหารทั่วไป
- 2) งานตรวจสอบและประเมินผล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพไว้ เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

จอห์น ดี.มิลเลท (John D.Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็ว และทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

ไรท์ และสมิท (Ryan & Smith, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่ของ การทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงานกับ ผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น ๆ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของ

ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งผลิต ผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

นิมมนว ทองแสน (2557, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน คือ การปฏิบัติงานเกิดพร้อมกันหลาย ๆ ปัจจัยที่รวมกันขึ้นเพื่อกระทำการสิ่งใดให้บรรลุเป้าขององค์กรของคนทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ได้มาตรฐานและใช้ต้นทุนในการปฏิบัติที่น้อยมากแต่ได้ผลมากยิ่งกว่า ตามที่ทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นและได้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจไว้ต่างกัน โดย สรุพล เพชรไกร (2554, หน้า 10 - 22) ได้นำกลุ่มความคิดที่สำคัญ 3 กลุ่ม มากล่าวไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนิยมความไหวตัวของจิตใจ ที่กล่าวถึง คนมีความต้องการที่จะปกป้องรักษาชีวิตของตนเอง ซึ่งเป็นสัญชาตญาณที่มีมาแต่กำเนิด โดยจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยอยู่ต่อไปได้ ซึ่งตามทฤษฎีนี้เชื่อว่ามีสัญชาตญาณหลักอยู่เพียง 2 สัญชาตญาณเท่านั้น คือ สัญชาตญาณการทำลาย (Death instinct) เป็นสัญชาตญาณที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในทางลบ และสัญชาตญาณการสร้างสรรค์ (Life instinct) เป็นสัญชาตญาณที่นำมาซึ่งพฤติกรรมในทางบวก

กลุ่มที่ 2 กลุ่มนิยมเรื่องการกระทำ ที่กล่าวถึงความต้องการของคนมาจากสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่หรือมองเห็นได้เท่านั้น พฤติกรรมของคนจึงขึ้นอยู่กับสิ่งเร้า หรือเครื่องล่อใจต่าง ๆ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มนิยมเรื่องความคิด ความเข้าใจ เชื่อว่าความต้องการของคนมาจากความคิดและระดับความทะเยอทะยาน (level of aspiration) ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งอาจสั่งสมมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ของแต่ละคนต่าง ๆ กัน

จากกลุ่มความคิดทั้งสามกลุ่ม ตามที่กล่าวมานั้น มีผู้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจให้กว้างขวางยิ่งขึ้นและต่อมาทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ หลายทฤษฎี เช่น

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need theory) โดย Maslow ซึ่งอธิบายถึงความต้องการตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiologicl needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้ ถือว่ามี

ความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการอย่างเพียงพอก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางร่างกายตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงานเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดีล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอนหากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีมั่นคงและปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่นไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด ความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็น ความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ทฤษฎี x ทฤษฎี Y โดย McGregor ซึ่งอาศัยทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการของ Maslow มาวางแผนนำไปสู่ทฤษฎีใหม่ เรียกว่า ทฤษฎี x ทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี x

1. งานเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ไม่ชอบ ชี้แจง
2. คนส่วนใหญ่ ไม่มีความทะเยอทะยาน ต้องการรับผิดชอบแต่เพียงเล็กน้อยและต้องการที่จะได้รับการควบคุมบังคับ
3. คนส่วนใหญ่ มีขีดความสามารถในด้านการสร้างสรรค์น้อย เกี่ยวกับการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ขององค์กร
4. การจูงใจหรือไฟในการทำงานเกิดขึ้นในระดับสรีรศาสตร์และระดับความปลอดภัยเท่านั้น
5. คนส่วนใหญ่ต้องการที่จะได้รับการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด และชอบที่จะให้ใช้อำนาจบังคับ บ่อย ๆ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎี Y

1. งานเหมือนการเล่น ถ้าหากสภาพการณ์เอื้ออำนวยให้
2. ในการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น การควบคุมตนเองเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้
3. ขีดความสามารถในการสร้างสรรค์เกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรของคน ส่วนใหญ่ มีอยู่อย่างกว้างขวาง
4. การจูงใจหรือไฟในการทำงานเกิดขึ้นระดับการยกย่องนับถือ และระดับสัจธรรมในตนเอง เช่นเดียวกันกับที่เกิดขึ้นในระดับสรีรศาสตร์ และระดับมั่นคงปลอดภัย
5. คนสามารถที่จะบังคับควบคุมตนเอง และสร้างสรรค์ในขณะที่ทำงาน ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 317-318) ได้อธิบายทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ไว้โดยย่อหลากหลายทฤษฎี เช่น

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs) สามารถอธิบายได้ว่าความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (needs for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (needs for affiliation) ความต้องการอิสระ (needs for autonomy) ความต้องการมีอำนาจ (needs for power)

ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคิแลนด (McClelland's Acquired Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือความต้องการ

อำนาจ (needs for power) ความต้องการผูกพัน (needs for affiliation) ความต้องการความสำเร็จ (needs for achievement)

ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก

เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1993 ; อ้างในสุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 133) ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ขึ้นมาจากผลงานของมาสโลว์ และมีชื่อเรียกสามสี่ชื่อ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two –factory) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ทฤษฎีปัจจัยค้ำจุนและทฤษฎีปัจจัยอนามัย ทฤษฎีปัจจัยทำให้ไม่พึงพอใจและปัจจัยทำให้พึงพอใจ และทฤษฎีคนเบื่องานและคนรักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยตัวจูงใจ ได้แก่

- สัมฤทธิ์ผลในงาน (Achievement)
- การยอมรับ (Recognition)
- ตัวงานเอง (Work Itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- ความเจริญงอกงาม (Growth)

ปัจจัยอนามัย ได้แก่

- นโยบาย และการบริหาร (Policy and Management)
- การบังคับบัญชา (Supervision)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)
- สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- เงินเดือน (salary)

ทฤษฎีความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ และความเจริญงอกงามของแอลเดอร์เฟอร์ (แอลเดอร์เฟอร์, 1973 ; อ้างในสุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 145) ได้สานต่อทฤษฎีเนื้อหาแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก และมาสโลว์ โดยแอลเดอร์เฟอร์มีความคิดเหมือนมาสโลว์และเฮิร์ชเบอร์กว่าบุคคลมีความต้องการแบ่งเป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นต่ำและขั้นสูงแตกต่างกันและความต้องการเป็นตัวบ่งชี้แรงจูงใจสำคัญของบุคคลในองค์กร โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ

ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence - E)

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness - R)

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth - G)

โดยสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1. ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพทุกชนิด เช่น อาหาร น้ำ เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมขององค์การ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงานและสภาพการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ความต้องการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง เพื่อนฝูง และครอบครัว เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ความปรารถนาภายใน (Intrinsic Desire) ในการเจริญงอกงามการพัฒนา และการเติมศักยภาพของแต่ละบุคคลในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎีด้วยกัน เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ Maslow ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีความต้องการแอลเดอร์เฟอร์ (E.R.G Theory) ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคิแลนด์ และทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก โดยผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก มาใช้ในงานวิจัยเนื่องจากทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์กมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของ Maslow ที่กำหนดระดับความต้องการจากห้าระดับขั้นโดยทฤษฎี 2 องค์ประกอบจะลดระดับความต้องการจากห้าระดับขั้นของ Maslow เหลือเพียง 2 ระดับความต้องการ ซึ่งทฤษฎี 2 องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานกับระดับแรงจูงใจ ซึ่งตามทฤษฎี 2 องค์ประกอบ กล่าวถึงปัจจัยสองประการที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของพนักงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยของผู้วิจัยมากที่สุด

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความ สามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428, df = 2, Sig = .000$)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานและ สถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663, df = 4, Sig = .000$)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651, df = 1, Sig = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อัครเดช ไหมจันทร์ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ศึกษาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสานการผลิตในจังหวัดสงขลามีกกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ การทดสอบ t-test การทดสอบความแปรปรวนแบบ ทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสานการผลิตในจังหวัด สงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงาน ที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณา แต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และ ปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ

การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ < 0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้น เจ้าของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ รวมถึงเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่เทศกิจผู้ปฏิบัติงานประกอบไปด้วยข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายเทศกิจที่ปฏิบัติงานในกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 329 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการหาความสัมพันธ์ระหว่าง สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา พบว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้องส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจระบบงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีความรู้ด้านกฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพบว่า การอบรมการใช้ทักษะเจรจา และทักษะเฉพาะตัวเพื่อปรับใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาพบว่าการที่ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีทางปฏิบัติงานเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) โดยเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานพบว่า การที่หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการเพื่อให้การดำเนินกระบวนการได้ รวดเร็ว และด้านกฎหมาย ระเบียบ

และวิธีปฏิบัติ พบว่าเจ้าหน้าที่เทคนิคสามารถปฏิบัติงานด้าน กฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติชัดเจน ทันท่วงเวลาที่กำหนดตามแผน

พนิดา นิลอรุณ และประสพชัย พสุนนท์ (2558, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช อยู่ระหว่าง 0.76 -0.90 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 279 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการและแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านภาระงานหน้าที่รับผิดชอบ 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ด้านนโยบายและการบริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50.1 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางและสร้างนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 753 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 31.90 มีสถานภาพโสด จำนวน ร้อยละ 55.20 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 77.80 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวนร้อยละ 29.30 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 35.60 และโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-6 ปี จำนวนร้อยละ 40.00 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลด้านความผูกพันกับ

หน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุดมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลพร กัลยาณมิต (2559, บทคัดย่อ) การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังเช่นทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ เฟรดริก เฮิร์ชเบิร์ก ได้เสนอไว้ว่าบุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น มีแรงจูงใจ ด้านใดที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพ เกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่มาะ จำนวน 241 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตาม ลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตาม ลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความ ต้องการอำนาจ

สาวิตรี สองศรี และกฤษฎา มูอันหมัด (2560, บทคัดย่อ) การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 214 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากในแต่ละด้านพบว่าลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากในแต่ละด้านพบว่าลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า 1) ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แตกต่างกันไป 2) ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.8 ($R = 0.747$) 3) ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทน มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 39.9 ($R = 0.632$) คำสำคัญ : ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, บุคลากร

ดำรงศักดิ์ ธงตะทบ ร.น. (2559, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ (3) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ และ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) สูง วิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บรรยากาศองค์กร ของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ มีบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.71^{**}$) และบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = 0.70^{**}$) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางบวกสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ราชनावิมหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ ในภาพรวมได้ร้อยละ 52.9

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

อุษา เฟื่องประยูร (2558, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F – test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Test)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านการนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงานและรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑารัตน์ ดีวิ (2560, บทคัดย่อ) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรของสังกัดเขตเทศบาลเมืองพัทยา จำนวน 318 คน คำนวณด้วยสูตร Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประมาณค่า 4 ระดับ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ t-test และ One – way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 คน มีรายได้อยู่ที่ 15,001 -25,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 109 คน

คิดเป็นร้อยละ 34.30 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเมืองพัทยายู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง และด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบาย การบริหารงานของเมืองพัทยามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร สังกัดเมืองพัทยาที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าบุคลากร สังกัดเมืองพัทยาที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ยศนันท์ อ่อนสันหัต (2560, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำการศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กรบวนการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ระหว่าง พฤษภาคม 2560 ถึง ธันวาคม 2560 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ สถิติอ้างอิง One way ANOVA และ t-test แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ Scheffe ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 21-25 ปี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานคือพนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Front Office) มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 -20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.00 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.02 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 30.99 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คืออายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้าน

ปัจจัยจูงใจมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561, บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562, บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 ราย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำแนกเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับมากถึงน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำโดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้าน การยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด ประเด็นเรื่องงานที่พนักงานทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคมส่วน ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (บทคัดย่อ, 2560) งานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Correlation) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 1 ด้าน คือปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด

ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความ

ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็น
ในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน ข้าราชการทหาร

มยุรี บุญเยี่ยม (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัย
การอาชีพสังขะ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ จำนวนทั้งสิ้น 79 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ
งานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการ
ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามลำดับ ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือและ
เกิดการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงานได้
สำเร็จลุล่วง ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี อันเป็น
ผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามลำดับ ส่วนการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความ
สะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ปัจจัยที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัย
การอาชีพสังขะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการ
ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้าน
การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (บทคัดย่อ 2559) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่าง
ของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

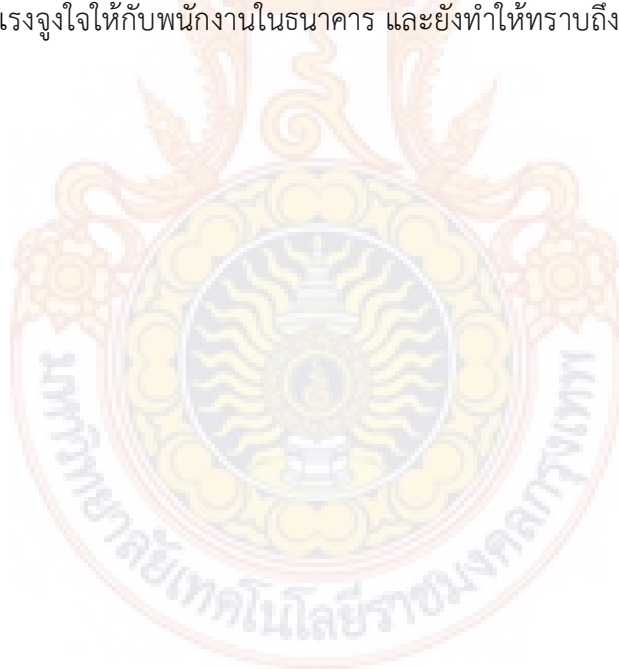
รายได้ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน สายเทคโนโลยีของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานสายเทคโนโลยีของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.902 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมานโดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 31 -41 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3.57, 3.58, 3.60 ตามลำดับ) และพบว่าบุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

Muda, I. , Rafiki, A & Harahap, M.R. (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษารธนาคารอิสลาม ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อผลงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 47 คน ที่มี N=32 ข้อมูลปฐมภูมิที่รวบรวมในรูปแบบของแบบสอบถามด้วยมาตราส่วนแบบ Likert และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าค่าของการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับร้อยละ 59.3 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของพนักงานอธิบายได้จากความเครียดในงาน แรงจูงใจ และปัจจัยการสื่อสาร ในขณะที่อีกร้อยละ 31.7 ที่เหลือเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้นการทดสอบ F แสดงให้เห็นว่าความเครียดในงาน (x1) แรงจูงใจ (x2) และตัวแปรการสื่อสาร (x3) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในเวลาเดียวกันในขณะทำการทดสอบ T แสดงให้เห็นว่าทั้งความเครียดในงาน ความเครียดในงาน (x1) และ ตัวแปรแรงจูงใจ (x2) ไม่มีผลกระทบบางส่วนต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในขณะที่ตัวแปรการสื่อสาร (x3) มีผลบางส่วนต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ความเครียดในงาน แรงจูงใจการสื่อสาร ประสิทธิภาพของพนักงาน

Fang Yang. (2011) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานและแรงจูงใจส่วนบุคคล กรณีศึกษาภายในองค์กรในเมืองหนิงโบ พบว่าแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ การจ่ายโบนัส นโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หัวหน้างานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความมีอิสระ มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก ซึ่งช่วยให้องค์กรในเมืองหนิงโบ สามารถนำข้อมูลการสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ไปปรับใช้กับพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

Khan A., Ahmed S., Paul S., Kazmi S.H.A. (2018) ได้ศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับอุตสาหกรรมธนาคารของปากีสถาน โดยการศึกษาส่งเสริมด้านความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาระดับแรงจูงใจของพนักงานในระดับที่เหมาะสม การวิจัยนี้เสนอปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งการศึกษานี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือคำนวณข้อมูลทางสถิติ การศึกษานี้ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ท่ามกลางปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจของพนักงานธนาคาร ซึ่งการวิจัยนี้ช่วยให้ผู้บริหารและผู้จัดการธนาคารทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานในธนาคาร และยังทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในอุตสาหกรรมธนาคาร



ตารางที่ 2.1 รูปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	นพพรธรม นภพทธี. (2558)	อัศวเดช ไม้จันทร์. (2560)	อัครวิวัฒน์ จิรจิรวงศ์. (2559)	พนิศา โลอธรม และประสิทธิ์ยศ พสนนท์. (2559)	อรสดา ดลิต์รัตนกุล. (2557)	ภมพร กัลยาณมิตร. (2559)	สวาทรี สอนศรี และกฤษฎภา มหันมัต. (2559)	ดำรงศักดิ์ รัตตะทา. (2559)	เกศกรินทร์ งามเลิศ. (2559)	อาภา เพื่องประยร. (2558)	จพารัตน์ ดีวิ. (2560)	ยศนันท์ อ่อนสันทัต. (2560)	ณัฏฐา ใยถการ. (2561)	ยพตศักดิ์ ขงประเสริฐ. (2562)	ณัฏฐ์ร เบ้งวันโลก. (2560)	มยรี บณเญยม. (2558)	สรพงษ์ ลันพพนงค์
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow)	✓				✓			✓	✓		✓	✓			✓		
ทฤษฎี X ทฤษฎี Y โดย McGregor								✓			✓						
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์									✓								
ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคิแลนด									✓								
ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ทฤษฎีความต้องการ (ERG)		✓							✓								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
ด้านการได้รับการยอมรับ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ด้านลักษณะงานที่ทำ	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
ด้านความรับผิดชอบ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	✓		✓			✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓
ด้านตำแหน่งงาน	✓					✓									✓		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	
ด้านชีวิตส่วนตัว	✓					✓					✓						
ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓			✓
ด้านค่าตอบแทน	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวนทั้งสิ้น 162 คน ข้อมูลจากฐานข้อมูลจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 (งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองบริหารงานบุคคล, 2563)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยคำถามจากแบบสอบถามประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยคำถามจากแบบสอบถามประกอบไปด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ ใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คำตอบการประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบการประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Bess, 1997 อ้างอิงใน ณัฐวัตร เบ่งวันปลูก, 2560, หน้า 57) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือเอกสารวิชาการ ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 5 วัดค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์งานวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ต้องมีค่ามากกว่า 0.05 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 6 นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับประชากร (Try Out) ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 30 คน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม โดยที่ไม่นำแบบสอบถามที่ทำโดยกลุ่มตัวอย่างนี้กลับมาใช้รวมกับการวิเคราะห์อีก โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.00 - 1.00 ยิ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไร แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ซึ่งเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่เป็นยอมรับ คือควรมากกว่า 0.70 (ชญาณุช วุฒิสักดิ์, 2563) ซึ่งผลการทดสอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 มีค่าเท่ากับ 0.87 ซึ่งมากกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ภาคผนวก)

ขั้นตอนที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบระดับความเชื่อมั่น ไปใช้กับกลุ่มประชากร

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มเป้าหมาย

3.2.3 จัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองภายใน 30 วัน

3.2.4 รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ

3.2.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

3.2.6 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้มาครบตามจำนวนที่แจกแบบสอบถาม

3.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ ซึ่งได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาแปลงรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.3.3 นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ ตรวจสอบและอธิบายในระดับนัยสำคัญของตัวแปรและพิสูจน์สมมติฐาน โดยการตีความจากผลที่ได้ประมวลออกมาจากตัวแปรที่ได้ทำการทดสอบ

3.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้คือการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentages)

สูตรการหาค่าร้อยละ (Percentages)

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ

P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สูตรการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณ คะแนน

n แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

สูตรการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ

S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคู่ทั้งหมด

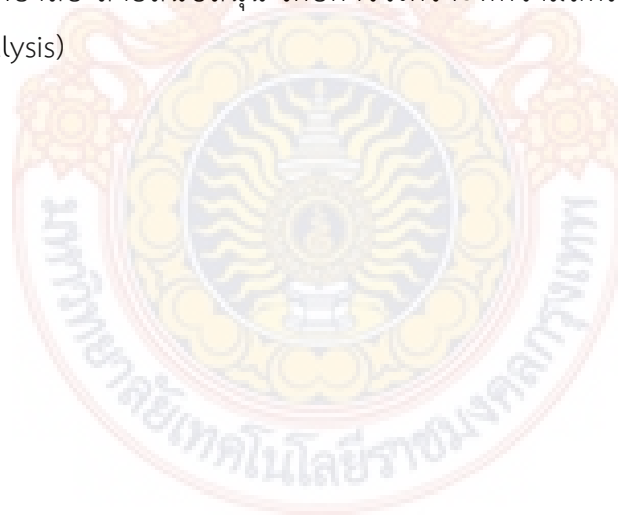
x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล

$\sum x$ แทน ผลของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ด้วยค่าสถิติ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way Analysis of Variance โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test และเปรียบเทียบด้วยวิธี LSD

2) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ในงาน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 162 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน

4.5 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 162 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบจำนวนความถี่และค่าร้อยละ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	33	20.4
หญิง	129	79.6
รวม	162	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งหมดจำนวน 162 คน เพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	13	8.0
31 – 40 ปี	112	69.1
41 – 50 ปี	34	21.0
51 – 60 ปี	3	1.9
รวม	162	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งหมด จำนวน 162 คน มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 อายุ 20-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	107	66.1
ปริญญาโท	53	32.7
ปริญญาเอก	2	1.2
รวม	162	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 162 คน มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,001 บาท	26	16.1
20,001 – 30,000 บาท	101	62.3
30,001 – 40,000 บาท	35	21.6
รวม	162	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งหมด จำนวน 162 คน มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมา คือ มีเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และมีเงินเดือน ต่ำกว่า 20,001 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	159	98.1
ระดับชำนาญการ	3	1.9
รวม	162	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งหมด จำนวน 162 คน มีระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 รองลงมา คือ ระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	29	17.9
6 – 10 ปี	72	44.5
11 – 15 ปี	51	31.5
16 – 20 ปี	8	4.9
21 ปีขึ้นไป	2	1.2
รวม	162	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ทั้งหมด จำนวน 162 คน มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ระยะเวลา 1-5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และระยะเวลา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.26	0.665	มาก
สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	4.31	0.615	มาก
รวม	4.29	0.605	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.605) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.615) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.665) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.630	มาก
เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ	4.11	0.659	มาก
รวม	4.14	0.587	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.587) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. =

0.630) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.659) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในด้านการศึกษาต่อและฝึกอบรม	3.86	0.862	มาก
การพิจารณาเลื่อนขั้นและตำแหน่งงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม	3.76	0.847	มาก
งานที่ปฏิบัติสามารถส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.83	0.860	มาก
รวม	3.81	0.765	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.765) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในด้านการศึกษาต่อและฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.862) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติสามารถส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.860) และการพิจารณาเลื่อนขั้นและตำแหน่งงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.847) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถใช้ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.686	มาก
งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน	4.09	0.703	มาก
หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานอย่างชัดเจน	3.98	0.848	มาก
รวม	4.08	0.640	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.640) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.686) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.703) และหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.848) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยจุดใจ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจุดใจ ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเสมอ	4.29	0.627	มาก
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.27	0.667	มาก
รวม	4.28	0.621	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จุดใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.621) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.627) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.667) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยจุดใจ

ปัจจัยจุดใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.29	0.605	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.14	0.587	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.765	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.08	0.640	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.621	มาก
รวม	4.12	0.506	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.506) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.605) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.621) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.587) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.640) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.765) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร

ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มหาวิทยาลัยแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย	3.95	0.802	มาก
นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ ต่อการทำงานของท่าน	3.87	0.850	มาก
มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบุคคล	3.76	0.840	มาก
รวม	3.86	0.768	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.768) และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มหาวิทยาลัยแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.802) รองลงมา คือ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.850) และมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบุคคล ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.840) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	3.80	0.795	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.791	มาก
การแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.72	0.807	มาก
รวม	3.80	0.741	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.741) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.791) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.795) และ การแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชา มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.807) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.92	0.834	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.833	มาก
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3.96	0.837	มาก
รวม	3.95	0.796	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.796) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มี ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.833) และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.837) รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดี ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.834) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา	4.27	0.667	มาก
ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.694	มาก
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน	4.19	0.758	มาก
รวม	4.23	0.665	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.665) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.667) รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.694) และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.758) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.03	0.759	มาก
ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อรองรับกับตำแหน่งที่ก้าวหน้าในอนาคต	3.94	0.817	มาก
รวม	3.98	0.757	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.757) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.759) รองลงมา คือ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อรองรับกับตำแหน่งที่ก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.817) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.98	0.718	มาก
มีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน	3.98	0.709	มาก
รวม	3.98	0.702	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.702) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.718) รองลงมา คือ มีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.709) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	3.83	0.798	มาก
การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ	3.80	0.876	มาก
รวม	3.82	0.794	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.794) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.798)

รองลงมา คือ การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.876) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณ เพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน	3.72	0.907	มาก
อาคารสถานที่ มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการทำงาน	3.68	0.988	มาก
มหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก	4.00	0.827	มาก
รวม	3.80	0.786	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.786) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.827) รองลงมา คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณ เพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.907) และ อาคารสถานที่ มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.988) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตามข้อมูลที่น่าเสนอปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	3.60	0.942	มาก
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.48	0.998	ปานกลาง
มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	1.097	ปานกลาง
รวม	3.49	0.957	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย ด้านค่าตอบแทนโดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.957) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเหมาะสมตามความรู้ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.942) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.998) และมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.097) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยอนามัย

ปัจจัยอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	3.86	0.768	มาก
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.80	0.741	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.95	0.796	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.665	มาก
5. ด้านตำแหน่งงาน	3.98	0.757	มาก
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.98	0.702	มาก
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.82	0.794	มาก
8. ด้านสภาพการทำงาน	3.80	0.786	มาก
9. ด้านค่าตอบแทน	3.49	0.957	ปานกลาง
รวม	3.88	0.584	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความคิดเห็นในภาพรวมปัจจัยอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.584) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.665) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.702) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และปัจจัยอนามัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.957) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 162 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านคุณภาพ
ของงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผลของงานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.18	0.704	มาก
2. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	4.21	0.644	มาก
3. มีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.23	0.683	มาก
รวม	4.21	0.623	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.23 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.623) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.683) รองลงมา คือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.644) และผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.704) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.619	มาก
2. มีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.19	0.636	มาก
รวม	4.19	0.606	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.24 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.606) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.619) รองลงมาคือ มีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.636) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านเวลา

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีการตรงต่อเวลา รักษาเวลาและแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน	4.27	0.648	มาก
2. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	4.14	0.747	มาก
รวม	4.20	0.624	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.25 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านเวลา โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.624) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มีการตรงต่อเวลา รักษาเวลาและแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.648) รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.747) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการใช้
ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.13	0.706	มาก
2. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.740	มาก
3. มีการตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง คุ้มค่า	4.14	0.738	มาก
รวม	4.13	0.687	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.26 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.687) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ มีการตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.738) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.706) และมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.740) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.21	0.623	มาก
2. ด้านปริมาณ	4.19	0.606	มาก
3. ด้านเวลา	4.20	0.624	มาก
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.13	0.687	มาก
รวม	4.18	0.549	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

กรุงเทพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.549) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.623) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.624) ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.606) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.687) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

4.5 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way Analysis of Variance โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test และเปรียบเทียบด้วยวิธี LSD แสดงผลดังนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน
มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเพศ
แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t – test ทดสอบ

ประสิทธิภาพการทำงาน						
ของพนักงานมหาวิทยาลัย	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	t	Sig.
สายสนับสนุน						
ด้านคุณภาพ	ชาย	33	4.28	0.590	0.774	0.440
	หญิง	129	4.19	1.632		
ด้านปริมาณงาน	ชาย	33	4.27	0.532	0.831	0.407
	หญิง	129	4.17	0.624		
ด้านเวลา	ชาย	33	4.24	0.639	0.398	0.691
	หญิง	129	4.19	0.623		
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า	ชาย	33	4.16	0.683	0.261	0.795
	หญิง	129	4.13	0.690		
ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย	33	4.24	0.570	0.643	0.521
ของพนักงานมหาวิทยาลัย	หญิง	129	4.17	0.545		
สายสนับสนุนในภาพรวม						

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม มีค่า Sig. 0.521 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามเพศ ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.691	3	0.30	0.589	0.623
	ภายในกลุ่ม	61.757	158	0.391		
	รวม	62.448	161			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.562	3	0.187	0.505	0.679
	ภายในกลุ่ม	58.563	158	0.371		
	รวม	59.125	161			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.735	3	0.245	0.624	0.601
	ภายในกลุ่ม	62.043	158	0.393		
	รวม	62.778	161			
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.061	3	0.354	0.747	0.526
	ภายในกลุ่ม	74.819	158	0.474		
	รวม	75.880	161			
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.626	3	0.209	0.687	0.561
	ภายในกลุ่ม	47.968	158	0.304		
	รวม	48.594	161			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.561 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามอายุ ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.516	2	0.258	0.662	0.517
	ภายในกลุ่ม	61.932	159	0.390		
	รวม	62.448	161			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.151	2		0.204	0.816
	ภายในกลุ่ม	58.974	159	0.076		
	รวม	59.125	161	0.371		
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.021	2	0.010	0.026	0.974
	ภายในกลุ่ม	62.757	159	0.395		
	รวม	62.778	161			
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.170	2	0.085	0.178	0.837
	ภายในกลุ่ม	75.710	159	0.476		
	รวม	75.880	161			
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.142	2	0.071	0.233	0.792
	ภายในกลุ่ม	48.452	159	0.305		
	รวม	48.594	161			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.792 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจำแนกตามระดับการศึกษา ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.064	2	1.032	2.718	0.069
	ภายในกลุ่ม	60.384	159	0.380		
	รวม	62.448	161			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.539	2	1.270	3.567	0.031*
	ภายในกลุ่ม	56.586	159	0.356		
	รวม	59.125	161			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.488	2	1.244	3.281	0.040*
	ภายในกลุ่ม	60.289	159	0.379		
	รวม	62.778	161			
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	3.136	2	1.568	3.427	0.035*
	ภายในกลุ่ม	72.744	159	0.458		
	รวม	75.880	161			
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.248	2	1.124	3.856	0.023*
	ภายในกลุ่ม	46.346	159	0.291		
	รวม	48.594	161			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของ

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยทดสอบค่า LSD ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ด้านปริมาณงาน

เงินเดือน	ต่ำกว่า 20,001 บาท 20,001–30,000 บาท 30,001–40,000 บาท		
	Mean	4.08	4.14 4.43
ต่ำกว่า 20,001 บาท	4.08		0.162 0.024*
20,001–30,000 บาท	4.14		0.016*
30,001–40,000 บาท	4.43		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท และกลุ่มเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ด้านเวลา

เงินเดือน	ต่ำกว่า 20,001 บาท 20,001–30,000 บาท 30,001–40,000 บาท		
	Mean	4.06	4.16 4.43
ต่ำกว่า 20,001 บาท	4.06		0.436 0.021*
20,001–30,000 บาท	4.16		0.030*
30,001–40,000 บาท	4.43		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท และกลุ่มเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

เงินเดือน	ต่ำกว่า 20,001 บาท 20,001–30,000 บาท 30,001–40,000 บาท		
	Mean	3.83	4.16 4.28
ต่ำกว่า 20,001 บาท	3.83		0.029* 0.012*
20,001–30,000 บาท	4.16		0.390
30,001–40,000 บาท	4.28		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับ กลุ่มเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระดับ
ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t – test ทดสอบ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน						
ของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	t	Sig.
ด้านคุณภาพ	ระดับปฏิบัติการ	159	4.19	0.619	-16.443	0.000*
	ระดับชำนาญการ	3	5.00	0.000		
ด้านปริมาณงาน	ระดับปฏิบัติการ	159	4.18	0.601	-17.209	0.000*
	ระดับชำนาญการ	3	5.00	0.000		
ด้านเวลา	ระดับปฏิบัติการ	159	4.19	0.624	-1.299	0.196
	ระดับชำนาญการ	3	4.67	0.577		
ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	ระดับปฏิบัติการ	159	4.12	0.686	-1.361	0.176
	ระดับชำนาญการ	3	4.67	0.577		
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุนใน ภาพรวม	ระดับปฏิบัติการ				-2.085	0.039*
	ระดับชำนาญการ	33	4.17	0.546		
		129	4.83	0.289		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า Sig. 0.039 ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นแตกต่างกับระดับชำนาญการ ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test ทดสอบ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.379	4	0.595	1.554	0.189
	ภายในกลุ่ม	60.069	157	0.383		
	รวม	62.448	161			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.695	4	0.424	1.159	0.331
	ภายในกลุ่ม	57.430	157	0.366		
	รวม	59.125	161			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.835	4	0.209	0.529	0.714
	ภายในกลุ่ม	61.942	157	0.395		
	รวม	62.778	161			
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	1.058	4	0.265	0.555	0.696
	ภายในกลุ่ม	74.822	157	0.477		
	รวม	75.880	161			
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.763	4	0.191	0.626	0.644
	ภายในกลุ่ม	47.830	157	0.305		
	รวม	48.594	161			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.644 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพจำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งใน
ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

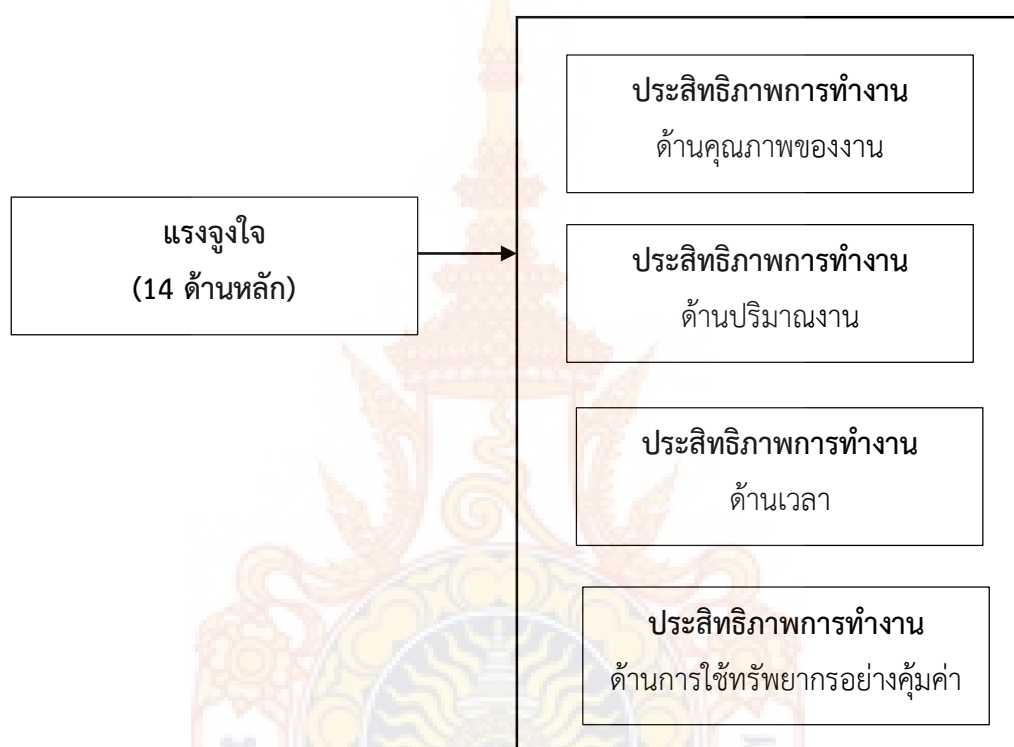
ตารางที่ 4.37 สรุปตารางการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	เงินเดือน	ระดับ ตำแหน่ง	
ด้านคุณภาพ	X	X	X	X	✓	X
ด้านปริมาณงาน	X	X	X	✓	✓	X
ด้านเวลา	X	X	X	✓	X	X
ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	X	X	X	✓	X	X
ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในภาพรวม	X	X	X	✓	✓	X

หมายเหตุ x หมายถึง ไม่แตกต่างกัน

✓ หมายถึง แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



ภาพที่ 4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 162 คน และใช้วิธีทางเศรษฐมิติในการศึกษาวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาเบื้องต้น และใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) มาประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares : OLS) ซึ่งการเขียนสมการสามารถใช้แบบจำลองของสมการถดถอย

พหุคูณของการสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แสดงได้ดังนี้

$$PE_i = \beta_0 + \beta_1 MF1 + \beta_2 MF2 + \beta_3 MF3 + \beta_4 MF4 + \beta_5 MF5 + \beta_6 HF1 + \beta_7 HF2 + \beta_8 HF3 + \beta_9 HF4 + \beta_{10} HF5 + \beta_{11} HF6 + \beta_{12} HF7 + \beta_{13} HF8 + \beta_{14} HF9 + \epsilon$$

โดยกำหนดให้

- PE_i = ประสิทธิภาพการทำงาน (Performance efficiency)
- MF = ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivator factors)
- HF = ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors)
- MF1 = ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- MF2 = ด้านการได้รับการยอมรับ
- MF3 = ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- MF4 = ด้านลักษณะงานที่ทำ
- MF5 = ด้านความรับผิดชอบ
- HF1 = ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร
- HF2 = ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- HF3 = ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- HF4 = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- HF5 = ด้านตำแหน่งงาน
- HF6 = ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- HF7 = ด้านชีวิตส่วนตัว
- HF8 = ด้านสภาพการทำงาน
- HF9 = ด้านค่าตอบแทน

4.6 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 4.38 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.331	.50940

มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38.90

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

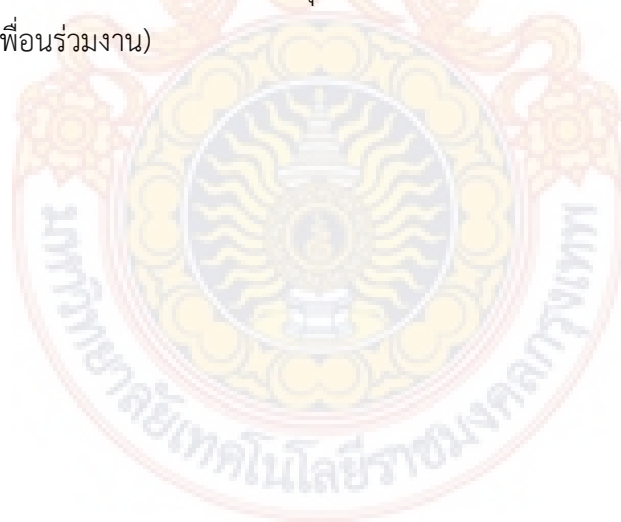
Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
Constant	1.112	0.391	-		2.847	0.005
MF1	0.290	0.066	0.044		0.442	0.659
MF2	0.070	0.099	0.066		0.706	0.481
MF3	0.108	0.104	0.133		1.044	0.298
MF4	0.100	0.113	0.103		0.891	0.375
MF5	0.189	0.096	0.188		1.965	0.051
HF1	-0.115	0.088	-0.142		-1.302	0.195
HF2	0.096	0.102	0.114		0.940	0.349
HF3	-0.163	0.094	-0.208		-1.737	0.085
HF4	0.214	0.090	0.229		2.382	0.018*
HF5	-0.112	0.098	-0.135		-1.134	0.259
HF6	0.147	0.086	0.166		1.706	0.090
HF7	0.049	0.068	0.062		0.719	0.473
HF8	0.019	0.068	0.024		0.283	0.778
HF9	0.115	0.064	0.177		1.806	0.073

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 และตารางที่ 4.39 สามารถอธิบายว่า จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธี enter พบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.018) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.659) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.481) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.298) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.375) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.051) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.195) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.349) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.085) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.259) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.090) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.473) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.778) ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.073) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.214 ทำให้ตัวแปรนี้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38.90

ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้ (สมการที่ 1)

Y (ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน) = 1.112 + 0.214 (แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)



ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านปริมาณงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 4.40 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.674 ^a	0.454	0.403	0.46841

มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 45.40

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Unstandardized		standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	1.057	0.359	-	2.942	0.004
MF1	0.590	0.061	0.091	0.973	0.332
MF2	0.127	0.091	0.123	1.392	0.166
MF3	0.080	0.095	0.101	0.841	0.402
MF4	0.058	0.104	0.061	0.557	0.578
MF5	0.175	0.088	0.179	1.976	0.050*
HF1	-0.040	0.081	-0.050	-0.488	0.626
HF2	0.097	0.094	0.082	0.718	0.474
HF3	-0.171	0.086	-0.225	-1.991	0.048
HF4	0.005	0.083	0.005	0.055	0.956
HF5	-0.022	0.090	0.027	0.242	0.809
HF6	0.188	0.079	0.218	2.371	0.019*
HF7	0.062	0.062	0.082	0.999	0.320
HF8	0.011	0.063	0.014	0.171	0.865
HF9	0.110	0.059	0.173	1.869	0.064

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 และตารางที่ 4.41 สามารถอธิบายว่า จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยวิธี enter พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านปริมาณงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.019) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.050) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.332) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.166) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.402) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.578) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.626) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.474) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.048) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.956) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.809) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.320) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.865) ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.064) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.188 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (MF5) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.175 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 45.40

ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้ (สมการที่ 2)

$$Y (\text{ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน}) = 1.057 + 0.175 (\text{แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + 0.188 (\text{แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน})$$

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านเวลาของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 4.42 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.421	.47512

มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.10

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

	Unstandardized		standardized			
	Coefficients		Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig	
Constant	0.675	0.364	-	1.852	0.066	
MF1	0.034	0.062	0.050	0.548	0.585	
MF2	0.215	0.092	0.202	2.322	0.022*	
MF3	0.071	0.097	0.087	0.736	0.463	
MF4	0.033	0.105	0.034	0.314	0.754	
MF5	0.149	0.090	0.148	1.667	0.098	
HF1	0.017	0.082	0.020	0.201	0.841	
HF2	0.038	0.095	0.045	0.401	0.689	
HF3	-0.094	0.087	-0.119	-1.071	0.286	
HF4	0.098	0.084	0.105	1.171	0.243	
HF5	-0.097	0.092	-0.117	-1.052	0.294	
HF6	0.130	0.081	0.146	1.611	0.109	
HF7	0.153	0.063	0.194	2.410	0.017*	
HF8	0.036	0.063	0.045	0.565	0.573	
HF9	0.078	0.059	0.119	1.310	0.192	

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 และตารางที่ 4.43 สามารถอธิบายว่า จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยวิธี enter พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านเวลาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.017) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.022) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.585) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.463) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.754) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.098) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร HF1 (Sig = 0.841) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.689) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.286) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.243) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.294) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.109) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.573) ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.192) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านเวลาได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.153 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.215 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.10

ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้ (สมการที่ 3)

$$Y \text{ (ประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา)} = 0.675 + 0.215 \text{ (แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ)} + 0.153 \text{ (แรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว)}$$

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลกรุงเทพ

ตารางที่ 4.44 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.382	.53980

มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 43.60

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized		standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	0.991	0.414	-	2.395	0.018
MF1	-0.038	0.070	0.051	-0.539	0.590
MF2	0.181	0.105	0.155	1.722	0.087
MF3	-0.071	0.110	-0.079	-0.644	0.521
MF4	0.080	0.119	0.074	0.667	0.506
MF5	0.279	0.102	0.252	2.739	0.007*
HF1	0.236	0.094	0.265	2.524	0.013*
HF2	-0.108	0.108	-0.116	-0.994	0.322
HF3	0.013	0.099	0.015	0.131	0.896
HF4	0.137	0.095	0.133	1.439	0.152
HF5	0.019	0.104	0.021	0.183	0.855
HF6	-0.196	0.092	-0.200	-2.138	0.034*
HF7	0.069	0.072	0.080	0.964	0.337
HF8	0.002	0.072	0.002	0.029	0.977
HF9	0.197	0.068	0.274	2.914	0.004*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 และตารางที่ 4.45 สามารถอธิบายว่า จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ด้วยวิธี enter พบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.004) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.007) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.13) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.034) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.590) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.087) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.521) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.506) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.322) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.896) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.152) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.855) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.337) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.977) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน (HF9) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.197 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (MF5) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.279 ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.236 และตัวสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ - 0.196 ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 43.60

ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) มีค่าเท่ากับ 0.196 ($t = -2.138$, Sig = 0.034) แสดงว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าลดลง ในทางกลับกันถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) ลดลงจะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพิ่มขึ้นด้วย

ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้ (สมการที่ 4)

Y (ประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า) = $0.991 + 0.279$ (แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ) + 0.236 (แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร) - 0.196 (แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน) + 0.197 (แรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน)

ตารางที่ 4.46 สรุปตารางการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน			
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
ปัจจัยเชิงในภาพรวม				
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1)	X	X	X	X
ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2)	X	X	✓	X
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3)	X	X	X	X
ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4)	X	X	X	X
ด้านความรับผิดชอบ (MF5)	X	✓	X	✓
ปัจจัยด้านในภาพรวม				
ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1)	X	X	X	✓
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2)	X	X	X	X
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3)	X	X	X	X
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4)	✓	X	X	X
ด้านตำแหน่งงาน (HF5)	X	X	X	X
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6)	X	✓	X	✓
ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7)	X	X	✓	X
ด้านสภาพการทำงาน (HF8)	X	X	X	X
ด้านค่าตอบแทน (HF9)	X	X	X	✓

หมายเหตุ X หมายถึง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

✓ หมายถึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 162 คน เครื่องมือในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม นำผลจากการวิเคราะห์ค่าสถิติมาใช้ในการสรุปผลการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สายสนับสนุน จำนวน 162 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 มีระดับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ศึกษาตัวแปร 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการได้รับการยอมรับ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (5) ความรับผิดชอบในงาน 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (2) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ตำแหน่งงาน (6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (7) ด้านชีวิตส่วนตัว (8) ด้านสภาพการทำงาน และ (9) ด้านค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ระดับค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 13 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.605) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.621) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.665) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.587) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.640) ด้านตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.757) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.702) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.796) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.768) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.794) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.765) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.741) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.786) และระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.957) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ระดับค่าเฉลี่ยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ได้แก่ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.623) รองลงมา ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.624) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.606) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.687) ตามลำดับ

5.1.4 ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน แตกต่าง มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน แตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม มีค่า Sig. 0.521 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามเพศ ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.561

ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนจำแนกตามอายุ ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.792 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน จำแนกตามระดับการศึกษา ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท และกลุ่มเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลา และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในกลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนแตกต่างกัน ด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม มีค่า Sig. 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็น

แตกต่างกับระดับชำนาญการ ในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.644 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนจำแนกระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ให้ความคิดเห็นกับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

5.1.5 ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.018) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.659) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.481) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.298) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.375) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.051) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.195) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.349) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.085) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.259) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.090) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.473) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.778) ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.073) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.214 ทำให้ตัวแปรนี้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38.90

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านปริมาณงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.019) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.050) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.332) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.166) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.402) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.578) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.626) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.474) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.048) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.956) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.809) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.320) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.865) ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.064) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.188 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (MF5) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.175 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 45.40

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ของงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านเวลาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.017) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.022) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.585) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.463) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.754) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.098) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.841) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.689) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.286) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.243) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.294) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.109) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.573) ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.192) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านเวลา ได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.153 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

(MF2) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.215 ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.10

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน (HF9) (Sig = 0.004) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) (Sig = 0.007) ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) (Sig = 0.13) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) (Sig = 0.034) แต่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (MF1) (Sig = 0.590) ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) (Sig = 0.087) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (MF3) (Sig = 0.521) ด้านลักษณะงานที่ทำ (MF4) (Sig = 0.506) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (HF2) (Sig = 0.322) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (HF3) (Sig = 0.896) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HF4) (Sig = 0.152) ด้านตำแหน่งงาน (HF5) (Sig = 0.855) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) (Sig = 0.337) ด้านสภาพการทำงาน (HF8) (Sig = 0.977) ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าได้อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรต้นที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน (HF9) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.197 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (MF5) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.279 ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.236 และตัวสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ - 0.196 ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 43.60

ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) มีค่าเท่ากับ 0.196 ($t = -2.138$, Sig = 0.034) แสดงว่าปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพมีปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าลดลง ในทางกลับกันถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) ลดลงจะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพิ่มขึ้นด้วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอธิบายได้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่

5.2.1 ด้านคุณภาพของงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความสัมพันธ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไม่มีปัญหา มีการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาความสามัคคีร่วมมือในการทำงานร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา นิลอรุณ และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนซึ่งสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางและสร้างนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

5.2.2 ด้านปริมาณงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 2 ด้าน คือ

1) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความรู้สึกของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงานในองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2) ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการทำงานและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา และปริมาณงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวตรี สองศรี และกฤษฎา มูอันหมัด (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน เศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เช่นเดียวกับ อุษา เพื่องประยูร (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านการนิเทศงาน และการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.2.3 ด้านเวลา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 2 ด้าน คือ

1) ด้านชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่มีต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการโยกย้ายตำแหน่ง มีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เบ่งวันปลูก (2560) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบ ที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อการดำเนินชีวิต

2) ด้านการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนเกี่ยวกับผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่มาขอคำแนะนำ ปรีक्षा ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.1 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กันสูงสุด เช่นเดียวกับ ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลลูกกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับมากถึงน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานในประเด็นเรื่องพนักงานได้พัฒนาจุดเด่นของตนในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำโดยเฉพาะเรื่องในการกำหนดรายละเอียดของงานที่ชัดเจนและปริมาณงานที่เหมาะสม ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.4 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 4 ด้าน คือ

1) ด้านความรับผิดชอบ เหมือนด้านปริมาณงาน

2) ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ทั้งนี้หาก นโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมและมหาวิทยาลัย และนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการกระจายงานและมอบหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ

กรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความยั่งยืนในตำแหน่งหน้าที่การงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

4) ด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกี่ยวกับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าครองชีพ และมีสวัสดิการที่เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่าค่าตอบแทนผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959)

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการผลักดันให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมแรงร่วมใจกันที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มหาวิทยาลัยควรสร้างความรู้สึkmั่นคงในการทำงานโดยแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านไม่ต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และสร้างความเชื่อมั่นว่าตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคง มีการต่อสัญญาการเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมตามความรู้ความสามารถและมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่สร้างความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยใช้ความสามารถใน

การตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มที่ ให้ความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ มอบหมายงานในปริมาณงานที่เหมาะสม และไม่ควบคุมการทำงานมากเกินไปจนผู้ปฏิบัติงานรู้สึกขาดอิสระในการทำงาน

4) ด้านชีวิตส่วนตัว หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการงานและเวลาอย่างเหมาะสม ไม่กระทบเวลาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีค่าตอบแทนตามสมควรที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับหากมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเวลา รวมถึงงานที่มอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ต้องคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง และความปลอดภัยในการไปปฏิบัติงาน

5) ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยควรให้ความร่วมมือและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม

6) ด้านนโยบายการบริหาร มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของมหาวิทยาลัยและกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดนโยบายต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยไปสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

7) ด้านค่าตอบแทน มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดค่าตอบแทนให้บุคลากรไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมและเป็นธรรม หรือให้ผลตอบแทนอื่นๆเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ และการประกันชีวิต เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณผสมผสานกับการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. 6(3), 175-183
- จุฑารัตน์ ดีวี. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา**. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา)
- ชยานุช วุฒิสักดิ์. (2563). **การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรทด**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ).
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ดำรงศักดิ์ ธงตะทบ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทราชนาวีมหิตล อุดลยเดช กรมอุทราเรือ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นพพรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิมนน ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี**. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น).

- พนิดา นิลอรุณ และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 21(41), 29-37.
- มยุรี บุญเยี่ยม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ. วิทยาลัยการอาชีพสังขะ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> (วันที่ 2 เมษายน 2563).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *คำนิยม*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.rmutk.ac.th> (วันที่ 2 เมษายน 2563).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> (วันที่ 2 เมษายน 2563).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เรื่องการแบ่งส่วนงานภายในสถาบัน สำนัก คณะ กอง และหน่วยตรวจสอบภายใน ประกาศ ณ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2561*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://personnel.rmutk.ac.th> (วันที่ 2 เมษายน 2563).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. *ประวัติมหาวิทยาลัย*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.rmutk.ac.th> (วันที่ 2 เมษายน 2563).
- ยศนันท์ อ่อนสันทัด. (2560). *ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล*. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ อำเภอกะเปอร์วิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 9(3), 52-62.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ลัดดาวรรณ ทองน้อย. (2561). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อราคาขายแผ่นดิบคุณภาพ 3 ตลาดกลางหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ).
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์การ

- สาวตรี สองศรี และ กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง**. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560. (หน้า 249 - 260). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). **สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย**. สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง**. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุรพล เพชรไกร. (2554). **เทคนิคการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนาพรินต์.
- อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง**. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร**. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อุษา เฟื่องประยูร. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Fang Yang. (2011). **Work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo**. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>
- Khan A., Ahmed S., Paul S., Kazmi S.H.A. (2018). **Factors Affecting Employee Motivation Towards Employee Performance: A Study on Banking Industry of Pakistan**. In: Xu J., Gen M., Hajiyev A., Cooke F. (eds) *Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management. ICMSEM 2017. Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering*. Springer, Cham. Retrieved From: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/80930/>

- Millet, J. D. (1954). **Management in the Public Service: The quest for effective performance**. NewYork: McGraw-Hill Book.
- Muda, I., Rafiki, A and Harahap, M.R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. **International Journal of Business and Social Science**. 5(2), 73–80. Retrieved From: Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia
- Ryan, Thomas and Smith, Patricia. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York: the Mcmalld Press Company.

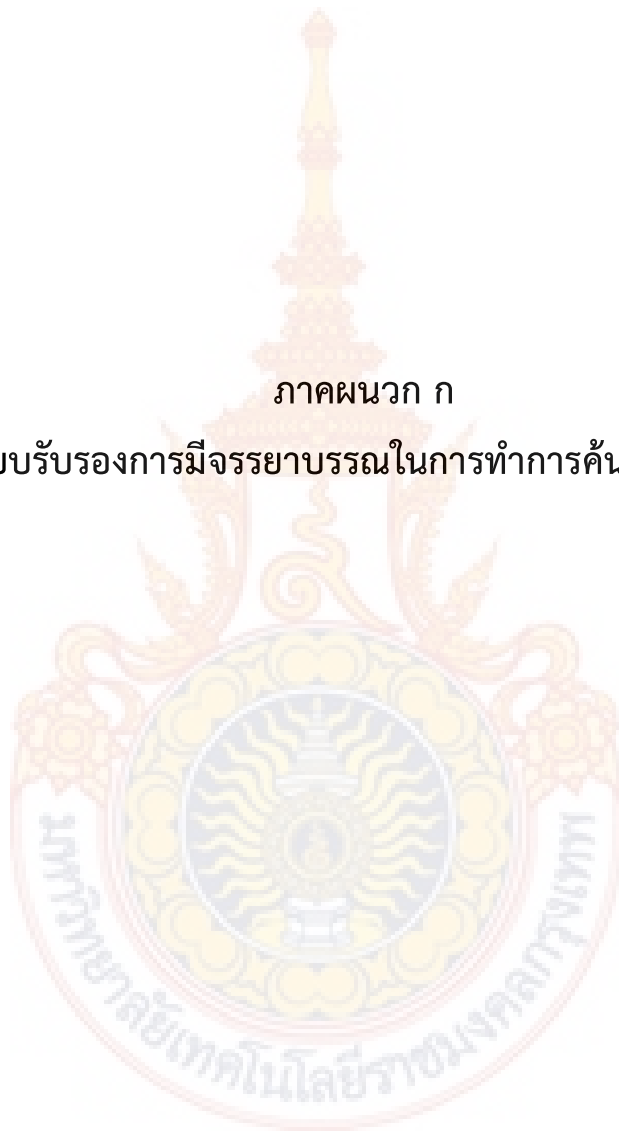


ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ



แบบรับรองการมีจรรยาบรรณในการทำการค้นคว้าอิสระ

เพื่อให้การทำการค้นคว้าอิสระของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักวิชาการ มหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดให้นักศึกษาทุกคนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วย

จรรยาบรรณนักวิจัย 9 ข้อ ตามที่สภาวิจัยแห่งชาติกำหนด

1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุด และเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัย นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยนักวิจัย ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช่ผลงานวิจัยไปในทางมิชอบ

8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

ข้าพเจ้า นางสาวปราณปรียา ปิ่นโต นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รหัสนักศึกษา 58805141005-2 ซึ่งเป็นผู้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” ได้ทราบและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ทุกประการ ข้าพเจ้าทราบดีว่าการให้ข้อความอันเป็นเท็จและการละเมิดหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย อาจนำมาสู่การพ้นสภาพการเป็นนักศึกษา หรือถูกเพิกถอนปริญญา

นางสาวปราณปรียา ปิ่นโต

ผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

วันที่ เดือน พ.ศ.

ภาคผนวก ข
การคำนวณค่า IOC



แบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรง

- 1 = แน่ใจว่าคำถามมีความไม่เหมาะสม
- 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- + 1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. เพศ	1	1	1	3	1
2. อายุ	1	1	1	3	1
3. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1
4. เงินเดือน	1	1	1	3	1
5. ระดับตำแหน่ง	1	1	1	3	1
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1

IOC = 1.00

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1. สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและเป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	1	1	3	1
2. สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้	1	1	1	3	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ					
3. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	2	0.67
4. เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ	0	1	1	2	0.67
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5. มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในด้านการศึกษาต่อและฝึกอบรม	1	1	1	3	1
6. การพิจารณาเลื่อนขั้นและตำแหน่งงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม	1	1	1	3	1
7. งานที่ปฏิบัติสามารถส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	1	1	1	3	1
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ					
8. สามารถใช้ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	3	1
9. งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน	1	1	1	3	1
10. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานอย่างชัดเจน	0	1	1	2	0.67

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. ด้านความรับผิดชอบ					
11. มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเสมอ	1	1	1	3	1
12. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	1	1	1	3	1
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร					
13. มหาวิทยาลัยแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย	1	1	1	3	1
14. นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน	1	1	1	3	1
15. มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบุคคล	0	1	1	2	0.67
7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
16. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและ เท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1
17. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1
18. การแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมและเป็นธรรม	0	1	1	2	0.67
8. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
19. ได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	0	1	1	2	0.67
20. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1
21. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	1	0	1	2	0.67

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
22. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา	0	1	1	2	0.67
23. ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
24. เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน	1	1	1	3	1
10. ด้านตำแหน่งงาน					
25. ได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1
26. ได้รับการเพิ่มพูนความรู้เพื่อรองรับกับตำแหน่งที่ก้าวหน้าในอนาคต	1	0	1	2	0.67
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
27. มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0	1	1	2	0.67
28. มีความมั่นคงในการทำงานในองค์กร	1	1	1	3	1
12. ด้านชีวิตส่วนตัว					
30. งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	1	1	1	3	1
31. การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ	1	1	1	3	1
13. ด้านสภาพการทำงาน					
31. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน	0	1	1	2	0.67
32. อาคารสถานที่ มีความสะอาดแสงสว่าง อากาศถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน	1	1	1	3	1

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
33. มหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก	1	1	1	3	1
14. ด้านค่าตอบแทน					
34. การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	0	1	1	2	0.67
35. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	0	1	1	2	0.67
36. มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1

IOC = 0.88

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลงานงานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	1	1	1	3	1
2. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
3. มีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	1	1	1	3	1
2. ด้านปริมาณงาน					
4. ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. มีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
3. ด้านเวลา					
6. มีการตรงต่อเวลารักษาเวลาและ แบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
7. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
8. ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	0	1	1	2	0.67
9. มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
10. มีการตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	1	1	1	3	1

IOC = 0.97

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ข้อมูลดังกล่าวเก็บเป็นความลับไม่มีการเผยแพร่เป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูลในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ 20-30 ปี 2. ☐ 31-40 ปี 3. ☐ 41-50 ปี 4. ☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ☐ ปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาโท 3. ☐ ปริญญาเอก

4. เงินเดือน

1. ☐ ต่ำกว่า 20,001 บาท 2. ☐ 20,001-30,000 บาท 3. ☐ 30,001- 40,000 บาท

5. ระดับตำแหน่ง

1. ☐ ระดับปฏิบัติการ 2. ☐ ระดับชำนาญการ

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. ☐ 1-5 ปี 2. ☐ 6-10 ปี 3. ☐ 11-15 ปี 4. ☐ 16-20 ปี 5. ☐ 21 ปี

ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1.	สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาและ เป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2.	สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไป ได้					
2. ด้านการได้รับการยอมรับ						
3.	ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน					
4.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการ ปฏิบัติงานเสมอ					
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
5.	มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในด้าน การศึกษาต่อและฝึกอบรม					
6.	การพิจารณาเลื่อนขั้นและตำแหน่งงานเป็นไปอย่าง โปร่งใส และยุติธรรม					
7.	งานที่ปฏิบัติสามารถส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ						
8.	สามารถใช้ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติ					
9.	งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน					
10.	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานอย่างชัดเจน					
5. ด้านความรับผิดชอบ						
11.	มีความมุ่งมั่น พยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเสมอ					
12.	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร						
13.	มหาวิทยาลัยแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย					
14.	นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ ต่อการทำงานของท่าน					
15.	มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบุคคล					
7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล						
16.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน					
17.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
18.	การแบ่งงานตามสายการบังคับบัญชามีความเหมาะสมและเป็นธรรม					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
19.	ได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
20.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยคุณธรรม					
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
22.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
23.	ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
24.	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และมีความสามัคคีร่วมมือในการทำงาน					
10. ด้านตำแหน่งงาน						
25.	ได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
26.	ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อรองรับกับตำแหน่งที่ก้าวหน้าในอนาคต					
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
27.	มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
28.	มีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
12. ด้านชีวิตส่วนตัว						
29.	งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต					
30.	การโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพ					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13. ด้านสภาพการทำงาน						
31	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวก มีปริมาณ เพียงพอเหมาะสมกับการทำงาน					
32	อาคารสถานที่ มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการทำงาน					
33	มหาวิทยาลัยอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก					
14. ด้านค่าตอบแทน						
34.	การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน					
35.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
36.	มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านคุณภาพของงาน						
1.	ผลของงานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
2.	มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม					
3.	มีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
2. ด้านปริมาณงาน						
1.	ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2.	มีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านเวลา						
1.	มีการตรงต่อเวลา รักษาเวลา และแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน					
2.	มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						
	ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
	มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
	มีการตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach'S Coefficient Alpha)



ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คำถาม แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 ชุด
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.931
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.928
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.919
ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.922
ด้านความรับผิดชอบ	0.933
ปัจจัยอนามัย	
ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร	0.926
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.920
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.923
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.926
ด้านตำแหน่งงาน	0.923
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.925
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.922
ด้านสภาพการทำงาน	0.927
ด้านค่าตอบแทน	0.923
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.930

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามส่วนที่ 3	
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน 30 ชุด
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	
ด้านคุณภาพของงาน	0.818
ด้านปริมาณ	0.850
ด้านเวลา	0.785
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	0.891
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.872

จากการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่ได้อยู่ในเกณฑ์จึงถือว่า แบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

สร้างแบบสอบถามฉบับจริงที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย



ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๔๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๐๔๓๔ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์นุชริน ทองพูล

ด้วย นางสาวปรานปรียา ปิ่นโต รหัสนักศึกษา ๕๘๘๐๕๑๔๑๐๐๕-๒ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์รินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวปรานปรียา ปิ่นโต โทรศัพท์ ๐๖๓-๘๕๒-๓๖๐๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิงแก้ว เอี่ยมแฉ่ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๙๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๐๙๓๒ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิงแก้ว เอี่ยมแฉล้ม

ด้วย นางสาวปรานปรียา ปิ่นโต รหัสนักศึกษา ๕๘๘๐๕๑๔๑๐๐๕-๒ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวปรานปรียา ปิ่นโต โทรศัพท์ ๐๖๓-๘๕๒-๓๖๐๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิลาพรรณ โพธิ์นรินทร์)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โครงการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ โทร. ๘๖๗๓

ที่ อว ๐๖๕๐.๐๔/๐๔๓๓

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งทิวา เสาร์สิงห์

ด้วย นางสาวปรามปรียา ปิ่นโต รหัสนักศึกษา ๕๘๘๐๕๑๔๑๐๐๕-๒ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิลาพรรณ โพธิ์รินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวิจัยอันจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป หากต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นางสาวปรามปรียา ปิ่นโต โทรศัพท์ ๐๖๓-๘๕๒-๓๖๐๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิ่งแก้ว เอี่ยมแฉล้ม)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ประวัติผู้จัดทำ

ชื่อ นามสกุล	นางสาวปราณปรียา ปิ่นโต
วัน เดือน ปี เกิด	20 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	70 หมู่ 12 ตำบลสุขฤทัย อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	70 หมู่ 12 ตำบลสุขฤทัย อำเภอห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี 61170
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร 10120
ตำแหน่งปัจจุบัน	บุคลากร ปฏิบัติการ

