

**การสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Organizational support that affects performance of operational university staff
A case study of Srinakharinwirot University**

นางสาวแสงจันทร์ หวานอารมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาแบบแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-Test) ทดสอบด้วยไค-สแควร์ (Chi-Square Tests) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 –20,000 บาท มีอายุในการปฏิบัติงานในช่วง 6-10 ปี 2) ระดับปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ พบว่า ปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์การทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัย 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน, ปัจจัยจุดใจ, พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

This research is a study on Organizational support that affects the performance of operational university staff A case study of Srinakharinwirot University The objective was to know the performance of operational university employees classified by personal factors. and to know the motivational factors of organizational support that affect the performance of operational university employees. The sample group used in the research was Srinakharinwirot University operational staff There were 400 people in total. The instrument used for data collection was a questionnaire. Data was analyzed using a statistical package. by presenting descriptive data using frequency distribution Percentage, mean, standard deviation and inferential data analysis using t-test. (t-Test), Chi-Square Tests and Multiple regression analysis.

The results of the study revealed that 1) Most of the respondents were female. Aged between 31 - 40 years old, single, bachelor's degree level of education Average monthly income 10,000 -20,000 baht, with working life in the range of 6-10 years. 3) The overall level of operational efficiency was at the highest level. 4) The results of the analysis of the relationship between the motivational factors of organizational support that affected the performance of operational university employees found that All organizational support motivation factors were positively correlated with the performance of operational university employees. 5) The results of the multiple regression analysis of the motivational factors of organizational support affecting work performance revealed that the motivational factors for organizational support affecting the work performance of late university employees. operating There was a linear relationship with the factors of 5 aspects with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Work efficiency, Motivation factors, Operational university employees, Srinakharinwirot University

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์กรขนาดใหญ่ทำให้มีจำนวนคนที่มากและหลากหลาย ดังนั้นจึงควรพัฒนาองค์กรตามขนาดขององค์กรที่เปลี่ยนไปหรือตามรูปแบบองค์กรที่ซับซ้อนขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ดังนั้นการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจึงมีความสำคัญ เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนองค์กร จัดเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและเป็นทรัพยากรอันมีค่าของมหาวิทยาลัย ประกอบกับเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงบริบททั้งภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2565-2580) และวิสัยทัศน์การดำเนินงานใหม่ของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงจากบริบทของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงฉับพลันด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจุดใจการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

- 2.1 ศึกษาจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3,638 ราย (สถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปีการศึกษา 2564)
- 2.2 ศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 400 ราย
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของประสานมิตรและองครักษ์เท่านั้น
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการวิจัยในช่วงเดือนธันวาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป
2. ได้ทราบถึงปัจจัยจูงใจการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
3. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงกำหนด Career Pats ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการได้

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดประชากรศาสตร์ (กรณีการ เหมือนประเสริฐ, 2548) ประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น
2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่เพศหญิงอาจจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง
3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด
4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มิได้มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่พูดถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 (ณัฐรา กรีหิรัญ, 2550) เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) คือ งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) คือ เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมียู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) คือ การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สถานภาพในการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman) โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย (สิรินภา ทาระนัด, 2561) ซึ่งได้กล่าวไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 400 คน ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำเสนอข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-Test) การทดสอบด้วยไค-สแควร์ (Chi-Square Tests) ซึ่งใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้สำหรับในการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้งสองข้อ

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ 10,000-20,000 บาท และอายุในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี

ปัจจัยจูงใจการสนับสนุนขององค์กร จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.68$) และ ($SD = 0.487$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.352 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.443 ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.672 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.719

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$) และ ($SD = 0.359$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.354 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.417 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.388 และด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.453

อภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่องการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงขอสรุปประเด็นสำคัญตามสมมติฐานของการวิจัย โดยนำมาอภิปรายผลดังนี้

เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษมา ตักดีไพศาล (2556) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีบทบาทและสิทธิที่เท่าเทียมกัน เห็นได้จากหลายตำแหน่งที่เพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานทดแทนกันได้ในตำแหน่งเดียวกันได้

อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ อินทลี (2558) ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่ย้ายงานหรือลาออกจากงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นก็จะมีผลตอบแทนหรือค่าจ้างสูงขึ้นตามด้วย รวมถึงสิทธิ์และสวัสดิการต่างๆ ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อมีพนักงานที่มีอายุมากขึ้นการปฏิบัติงานมีความสม่ำเสมอ มีระเบียบและจริยธรรมสูง การปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ

สถานภาพทางการสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ สถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่แต่งงานและมีครอบครัวมักจะมีการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่จะมีความพอใจในงานมากกว่าเนื่องจากมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้การทำงานที่มั่งคั่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีค่าต่อตัวพนักงานและครอบครัว

ระดับทางการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) พบว่า ลักษณะปัจจัย

ด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงจะมีโอกาสในการทำงานและมีหน้าที่การงานที่สูงกว่า

รายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชครศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความแตกต่างด้านอายุ อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาในด้านความเสมอภาคปริมาณค่าจ้าง และความยุติธรรม เพราะความพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากรายได้ที่มากกว่าผลตอบแทนอื่นๆ

อายุในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2564) ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างมีผลต่อคุณภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ที่มีอายุงานในองค์การที่ยาวนาน มักมีความพอใจในงานสูงกว่า ซึ่งตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่สูงกว่าในแง่ของการปฏิบัติงานก็จะมีผลดีต่อความรับผิดชอบในงานมากขึ้นตามไปด้วย

ความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$) และ ($SD = 0.352$) และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลำดับแรกท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ท่านพยายามทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และท่านสามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษจรัส นามอาษา (2559) พบว่า ด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ อำเภออรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบนั้นจนประสบความสำเร็จและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการทำได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและระยะเวลาตามที่กำหนด โดยงานออกมามีความถูกต้องครบถ้วน มีคุณภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานและสามารถรับมือและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$) และ ($SD = 0.719$) และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลำดับแรกท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากส่วนงานหรือองค์กร และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ มอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลลัพธ์และผลผลิต เนื่องจากการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของส่วนงานหรือองค์กร

ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$) และ ($SD = 0.556$) และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลำดับแรกงานปัจจุบันของท่านมีความท้าทาย รองลงมาคือ ลักษณะงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา และท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจกับงานที่เหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ เพราะงานที่มีความหลากหลาย เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความละเอียดรอบคอบ

ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74$) และ ($SD = 0.443$) และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลำดับแรกท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย รองลงมาคือ ท่านสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบและแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้ ท่านมีส่วนร่วมและได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันโชค พันธุ์จินดา (2562) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาและรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนสำเร็จ มีส่วนช่วยส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ

ความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชาศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.61$) และ ($SD = 0.672$) และยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลำดับแรกท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปอบรม/สัมมนา/ดูงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวาท ผ่องสุวรรณ (2559) พบว่า ปัจจัยในทางปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานสามารถส่งผลให้สามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรมตามสายงานที่ตนเองทำอยู่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ โดยอาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชยบ้างก็ได้
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจมีปริมาณงานที่ล้นจากภาระงานหลัก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการทำงานล่วงเวลา การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยหรือปรับวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชาศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจะเห็นได้ว่าพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หวังไว้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรรักษามาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานเช่นนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการหลากหลายมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านความภักดี ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางนโยบายและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และ บุญฤดา คุณาเวชกิจ. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 3(2), 26-39.*
- เจษฎารัต นามอาษา. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัด สระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนิสสา อัมมาทะ. (2556). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน ตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักงานตรวจสอบพิเศษ ภาค 2. ปัญหาพิเศษรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ. (2559). *ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ณัฐฐา กรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาคำพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ธรรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*

- ธนกฤต แซ่ไคว้. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปัทมา ชันโท. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันขององค์การของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พันธิต พันธุ์จินดา. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ภคพร ภูไพบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : กลุ่มงานสนับสนุนและบริการของหน่วยงานวิจัยสหกิจแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รพีพรรณ อินทลี. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสามารถของหัวหน้างาน และปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการที่มีต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวิษณุ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของช่างองค์การบริหารงานส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). การประเมินผลโครงการ. อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สารนิพนธ์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาลัยเขตกำแพงแสน
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเลย์ดี แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.