

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

factors affecting Professor's performance of North Bangkok University

สุวรรณ ขันดี¹ดร.พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง²

¹สำนักวิจัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, suwan.kh@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 168 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 10 ด้าน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting the Professor's performance of North Bangkok University and to compare the factors affecting the Professor's performance of North Bangkok University Research samples used in research. Professor's of North Bangkok University using Multinational random sampling A tool for data collection was Questions. Statistics using in data analysis. Used frequency, percentage, mean, standard deviation and Inferential statistics are t-test and F-test.

The results showed that the factors affecting the Professor's performance of North Bangkok University in an overall was at high level. When considering each aspect, it was found that the highest was the policy and management, followed by the progress in the position. And the lowest was of performance is the level of success for the job.

The hypothesis test showed that the different of gender, age, education work experience had opinions on the performance Professor's North Bangkok University in an Overall were different with Statistically significant level at 0.01

Keywords: Factors affecting performance.

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันยังเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual society) ที่ถือว่ากำลังความรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้คือการแข่งขันด้านการศึกษาที่หากประเทศใด มีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจสังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย (ชานาญ ปาณวงษ์, 2551:1)

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (สมคิด บางโม, 2553 : 5) จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดตามหลักบริหาร ในการสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จะต้องเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึง เพราะย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีการศึกษาคนในองค์กร โดยการอาศัยพื้นฐานด้านจิตวิทยาทางสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมของคนและยังต้องศึกษาในแง่ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ ความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจเพียงพอในการที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในสภาพการณ์ปกติ และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน (อัศวพล พรหมอุตม์, 2550 : 27) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน จึงถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องวิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด (กันตยา เพิ่มผล, 2541 : 5) โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษา ที่จะต้องมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งนับได้ว่าเป็นกระบวนการ และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิดค่านิยม ตลอดจนคุณธรรม และความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ (ต่วนโรสธมา ไต่ะนิเต, 2550 : 1)

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา เริ่มเปิดดำเนินการสอนในปีการศึกษา 2544 เป็น ปีการศึกษาแรก ด้วยความตั้งใจอย่างแน่วแน่ของผู้บริหารสถาบันที่ จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งทางด้านคุณธรรม และวิชาการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับสังคมสภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ เพื่อเป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป และพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์ กลางทางการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆที่ให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมทั้งในและต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเป็นสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นเวลานาน ทำให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอน และมีความชำนาญในการสอนแบบบูรณาการ ที่สามารถดึงเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเสริมการสอน ด้วยความเข้มข้นทางภาษาอังกฤษ ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นผู้นำทางด้านวิทยาการในด้านต่างๆอย่างสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพจัดการศึกษาให้เกิดความ เป็นเลิศและความสากล เพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพและสามารถเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญ ของประเทศซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการแข่งขันระหว่างประชาคม

นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจของนักศึกษา โดยมุ่งให้นักศึกษายึดถือเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการศึกษา เพื่อหล่อหลอมและเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีคุณภาพทั้งภายใน และภายนอก และเป็นตัวอย่างรวมทั้งเป็นผู้นำที่ดีในการชี้นำสังคมไทย ให้ไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ในที่สุด โดยทางมหาวิทยาลัยได้นำเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทุกรูปแบบมาใช้ ทั้งนี้เพื่อให้สาขาวิชาที่เปิดสอนและระบบ การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีความเป็นสากลทัดเทียมกับนานาชาติของประเทศซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยรวมต่อนักศึกษาและบัณฑิต ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศรวมถึง สามารถนำความรู้ไปประกอบวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

จากรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีการศึกษา 2559 (2559 : 28) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ มีเป้าหมายในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อร่วมมือร่วมแรงในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2559 : 3) ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษา มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันสามารถทำงานเป็นทีม และร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ด้วยความได้เปรียบในด้านความสามัคคีของบุคลากร สถานศึกษาจึงควรเร่งสร้างความเข้าใจให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญโดยใช้แผนกลยุทธ์ และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร นับเป็นแนวทางหนึ่งในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพจากภูมิหลัง สภาพปัญหา และความเป็นมา ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง พัฒนา และยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ อันจะส่งผลถึงการเพิ่มศักยภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ให้เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาต่อไป

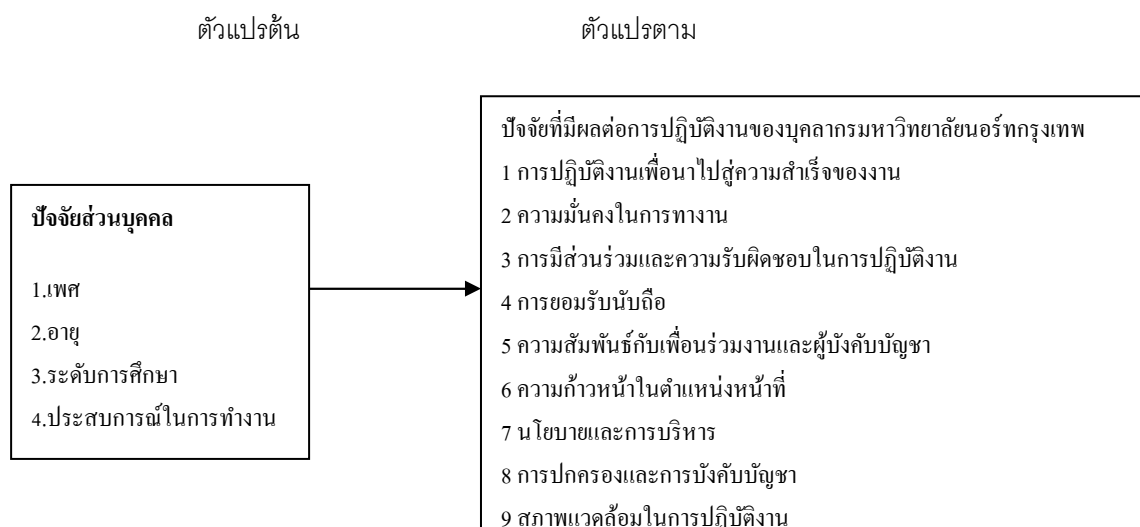
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลงานวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานของอาจารย์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จ

กรอบแนวคิด(Conceptual Framework)



สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากร ได้แก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 291 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N คือ ขนาดประชากร
e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{291}{1 + 291(0.05)^2} \\ &= 168.45 \\ &\approx 168 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Instructional Questionnaire) สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. เมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนะนำ ตรวจสอบความเรียบร้อยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพ

เครื่องมือ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α - Coefficient) ของคอนบราค เท่ากับ 0.965

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5 ระดับ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้ว
นำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.928$
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาที่มีลักษณะ
ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร α -
Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า $\alpha = 0.840$
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามอาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
168 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3. ค่าสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความ
แตกต่างในกรณี 2 กลุ่ม
4. ค่าสถิติ F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความ
แตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และ
เป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ส่วนใหญ่ มีอายุประมาณ 31-40 ปี จำนวน 68 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ
40.48 ส่วนรองลงมาคืออายุ ต่ำกว่า 30 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.19 ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน

114 คิดเป็นร้อยละ ๖7.86 รองลงมา คีกรษาระดับปริญญาเอก จำนวน 33 คิดเป็นร้อยละ ๑9.64 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 52 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ ๓0.77 รองลงมา มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ ๒3.67 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 10 ด้าน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.482) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.408) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.592) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.727)

2.1 ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.727) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.840) รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.847) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปรากฏผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.865)

2.2 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.545) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.826) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.859) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.860)

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.596) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีส่วนร่วม รับรู้ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายในทุกกิจกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D.= 0.683) รองลงมา คือ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.935) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนได้รับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.989)

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.743) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.847) รองลงมา คือ ได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื้อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.915) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$ S.D.= 0.944)

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.701) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.804) รองลงมา คือ ภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์และสามัคคีกันอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.= 0.833) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานร่วมกันให้คาปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.307$, S.D.= 0.939)

2.6 **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48, S.D.= 0.650$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้ศึกษาต่ออบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D.= 0.753$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ ช่วยให้มีเกียรติและชื่อเสียง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58, S.D.= 0.778$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบตามความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D.= 0.650$)

2.7 **ด้านนโยบายและการบริหาร** โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52, S.D.= 0.590$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีระบบโครงสร้างในการบริหารงานที่ชัดเจนช่วยให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, S.D.= 0.753$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58, S.D.= 0.778$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D.= 0.874$)

2.8 **ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา** โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49, S.D.= 0.470$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D.= 0.742$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49, S.D.= 0.819$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D.= 0.900$)

2.9 **ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42, S.D.= 0.741$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีความเหมาะสม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43, S.D.= 0.845$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D.= 0.852$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, S.D.= 0.840$)

10. **ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ** โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D.= 0.586$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, S.D.= 0.731$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51, S.D.= 0.774$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พึงพอใจกับค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D.= 0.831$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบาย และการบริหารไม่แตกต่างกัน และด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน0.5 ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 31-40 ปี ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาโท มีอายุงาน 2-5 ปี

2.ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ10 ด้าน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558)ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริกา ศรีพระจันทร์(2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎี

สองปัจจัยของ เฟรดเดอริค เฮอส์เซอเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างถึงใน ชูยศ ศรีวรรณธ์. 2553: 9 – 10) ที่นำเสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทาสอยู่ และเป็นการจูงใจภายในของงาน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ประจำ เช่น ค่าตอบแทน และสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง และความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ส่งผลให้คนได้ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย และเป็นแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

1. ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้મેให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554 : 61) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในด้านการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่าบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการทบทวนผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นอยู่เสมอและได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปรากฏผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตรงกับความรู้และความสามารถของตน ท้าทายให้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถและผลงาน ทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เย็นตะวัน ศรีวิเศษ (2554 : 59) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายในทุกกิจกรรม และ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554 : 60) และ อติธยา เสนะวงส์ (2555 : 90) ที่พบว่าด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ

พบว่าด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรเห็นว่าตนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน มีได้รับผิดชอบงานอื่น นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม มีความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี และปฏิบัติด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ภายใต้อำนาจของหน่วยงานและมีส่วนร่วม รับรู้ และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายทุกกิจกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื้อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่าด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่าการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ มีการขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื้อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และข้อเสนอแนะต่อส่วนรวมได้รับการยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพของตน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์และสามัคคีกันอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ

นับถือของ เย็นตะวัน ศรีวิเศษ (2554 : 60) จันทรแรม พุทธนุกูล (2554 : 62) อทิตยา เสนะวงศ์

(2555 : 90) ที่พบผลในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความสัมพันธ์และสามัคคีกันอย่างดี ให้สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความสัมพันธ์และสามัคคีกันอย่างดี ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานมีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เย็นตะวัน ศรีวิเศษ (2554 : 63) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ การปฏิบัติงานในหน้าที่ ช่วยให้มีเกียรติและชื่อเสียงสอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558)ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเพราะ วิทยาลัยการอาชีพสังขะมีการส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และการปฏิบัติงานในหน้าที่ช่วยให้มีเกียรติและมีชื่อเสียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล พรหมอุตม์ (2550 : 61) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ดี

7. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีระบบโครงสร้างในการบริหารงานที่ชัดเจนช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และหน่วยงานมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าเคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ และสอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558)ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่า นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ให้การสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่ามีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริค เฮอริสเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน. 2551 : 378) กล่าวถึงการปกครองและการบังคับบัญชาว่าเป็นความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม(2558)ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า 8 ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่าการปกครองและการบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการปฏิบัติงาน และมีการเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

9. **ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีความเหมาะสม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557 : 58) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่า 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน และการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกมีความเหมาะสม ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและมีการสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

10. **ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ** โดยภาพรวมเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ และ ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย มยุรี บุญเยี่ยม (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสังขะ พบว่าด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ โดยรวมมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ มีความเห็นว่า ค่าตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ความสามารถเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานสวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยการอาชีพสังขะ ได้จัดให้แก่บุคลากร มีการพิจารณาตามความเหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรพึงพอใจ โดยเห็นว่ามีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ รวมถึงพึงพอใจที่มีการจัดและปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมอยู่เสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียน เขี่ยมอ่อน (2553 : 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

เพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกัน และด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ แตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 0.5 ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ แตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษา เชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สถาบัน

ราชภัฏสวนดุสิต.

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป).

คณะบริหารธุรกิจ : เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร

ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วน

ตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา. โครงการงาน วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.

ชำนาญ ปาณางษ์. (2551:1). กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัยทางภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย. 2551:1-19) มหาวิทยาลัยนเรศวร

ดาริกา ศรีพระจันทร์ (2553). องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอคำ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. ถ่ายเอกสาร.

ต่วนโรธนา ไต้ะนิเต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(สร้างเสริมสุขภาพ). คณะศึกษาศาสตร์ :

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

- ธนภุต วัฒนากุล. (2551). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ – เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- มยุรี บุญเยี่ยม(2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสังขะ**.วิทยาลัยการอาชีพสังขะสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ).บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด.
- สมยศ นาเวีการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- อติทยา เสนวงรงค์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ถ่ายเอกสาร
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อัศวพล พรหมอุตม์. (2550). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ้ทหารเรือ**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร