

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

FACTORS INFLUENCING WORKING PERFORMANCE OF
PERSONNEL AT EASTERN ASIA UNIVERSITY

อัลดดา ทองรอด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

อัลดา ทองรอด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Factors Influencing Working Performance of Personnel
at Eastern Asia University

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวอัลดา ทองรอด

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาร์ณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.

ปีการศึกษา

2556

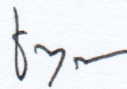
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)


.....กรรมการ
(อาจารย์นพวรรณ พงษ์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์คาร์ณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุลฑลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอัสดา ทองรอด
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำนวน 200 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานะโสด มีอายุ 25-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาในการทำงาน 4 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลงาน ผลผลิต ส่วนระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลงาน ผลผลิต ผลการวิเคราะห์ในส่วนตัวแปรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 32% และมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ 0.571

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ปัจจัยเกื้อหนุน

Independent Study Title	Factors Influencing Working Performance of Personnel at Eastern Asia University
Name-Surname	Miss Anda Thong-rod
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daranee Pimchangthong, D.B.A.
Academic Year	2013

ABSTRACT

This independent study aimed to study personal characteristic factors that affect working performance, level of working performance, and the influence of enabling factors toward working performance of personnel at Eastern Asia University.

The sample group in this research was 200 personnel who work at Eastern Asia University. Questionnaires were used to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation; and inferential statistics including Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, and Multiple Linear Regression at statistical significant level of 0.05.

The results found that most of the respondents were females, single, 25-30 years old, Master Degree or higher education, 10,001-20,000 baht of monthly income, staff member, and working duration more than 4 years. The enabling factors toward working performance in the area of colleague relationship were the most important. The hypothesis results found that age, educational level, and monthly income, affected working performance in the area of personal performance, working procedure, and productivity. Working duration affected working performance in the area of working procedure, and productivity. The analysis of multiple linear regression found that enabling factors in proudly working and colleague relationship influenced working performance in all aspect with 32% of ability to predict and the multiple regression coefficient value (R) was 0.571.

Keywords: performance, enabling factor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ ประธานกรรมการ ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้เสียสละเวลา เป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณิ พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษาในการให้คำปรึกษาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีความสมบูรณ์มากที่สุด

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาตลอดมาจนสามารถจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนเป็นที่สำเร็จ

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมี จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่ บุพการีผู้ซึ่งให้การสนับสนุนทุนการศึกษา ครูบาอาจารย์ผู้ซึ่งประสิทธิ์ประสาทวิชา หากการศึกษานี้มีบทความใดขาดตกบกพร่องหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

อัลดดา ทองรอด



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	25
2.3 ประวัติมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	47
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	84
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	86
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	93
ภาคผนวก ข ผลทางสถิติ.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	131



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละฝ่าย.....	42
ตารางที่ 3.2 แสดงสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำแนกเป็นรายด้าน.....	43
ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของ บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	48
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความภูมิใจในงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	50
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	51
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	53
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	54
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็น ต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม).....	55
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพ ส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	56
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงาน ผลผลิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	58
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม).....	59
ตารางที่ 4.11	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทิร์นเอเซีย จำแนกตามเพศ.....	60
ตารางที่ 4.12	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทิร์นเอเซีย จำแนกตามสถานภาพ.....	61
ตารางที่ 4.13	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทิร์นเอเซีย จำแนกตามอายุ.....	62
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามอายุเป็นรายคู่.....	63
ตารางที่ 4.15	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทิร์นเอเซีย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.16	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.17	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทิร์นเอเซีย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	66
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.19	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	68
ตารางที่ 4.20	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากร ตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่.....	70
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	71
ตารางที่ 4.23 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน โดยรวม ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	72
ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุน ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม.....	72
ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	73
ตารางที่ 4.26 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุน ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล.....	74
ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	75
ตารางที่ 4.28 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุน ในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการทำงาน.....	75
ตารางที่ 4.29 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงาน ผลผลิต ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุน ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต.....	77
ตารางที่ 4.31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	78
ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	79



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	18
------------	---	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม รวมไปถึงการประกอบธุรกิจต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าการประกอบธุรกิจนั้น มีการแข่งขันกันสูงขึ้น ซึ่งทำให้ธุรกิจแต่ละประเภทต้องมีการปรับตัวตามสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการแข่งขันกันของธุรกิจแต่ละประเภท เพื่อที่จะประคับประคองธุรกิจให้อยู่รอดกับสภาวะที่เกิดขึ้น และการที่ธุรกิจปรับตัวในสถานการณ์ที่เหมาะสมนั้น ยังทำให้มีโอกาสที่จะเป็นผู้นำตลาดได้ (อนุรักษ์ สันติโชค, 2552, น.13)

องค์กรธุรกิจอย่างมหาลัยเอกชนในปัจจุบัน มีการแข่งขันกันสูง การประกอบธุรกิจเช่นนี้เป็นการเน้นการจัดการการศึกษา แต่การทำธุรกิจล้วนต้องการผลกำไร จึงทำให้การประกอบธุรกิจอย่างมหาลัยเอกชนนั้น ต้องมีการแข่งขันกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับนักศึกษาให้มีจำนวนมาก ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการผลิตนักวิชาการ รวมถึงด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา ให้ความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความเต็มใจในการทำงานตามหน้าที่ที่องค์กรมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ธัญญ์ณัชช รุ่งโรจน์สุวรรณ, น.2)

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนทำธุรกิจด้านการศึกษา โดยตั้งปณิธานที่จะมุ่งขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยไม่จำกัดอายุ ศาสนา เชื้อชาติ และขยายการดำเนินงานในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรทุกองค์กรล้วนต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติได้อย่างมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีให้กับองค์กรนั้น ๆ องค์กรจึงมีความจำเป็นในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเคร่งครัด และจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นแรงขับเคลื่อนขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์องค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจ พึงพอใจ รู้สึกยินดีกับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง และยังส่งผลในเรื่องการรักษาบุคลากรอีกด้วย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ได้คำนึงถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร องค์กรจึงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาและการจูงใจของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจนเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ที่ผ่านมา องค์กรได้มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยองค์กรได้กำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีระเบียบวินัย ในขณะเดียวกันนั้น องค์กรก็มีการให้การจ่ายค่ารักษา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม และวันหยุดชดเชยในการมาปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานของบุคลากร แต่ทางองค์กรยังพบว่าพนักงานยังมีการขาดงาน การมาสาย และการลาออกของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เช่น เดือนมกราคม-กรกฎาคม 2556 มีเปอร์เซ็นต์การขาดงานและการลาออกของบุคลากร เฉลี่ยที่ 27% (เอกสารอ้างอิงจากส่วนงานบุคคล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

จะเห็นได้ว่าบุคลากรมีการลางาน และลาออกในแต่ละเดือน มีจำนวนเพิ่มขึ้น ซึ่งการลางาน ลาออกจากงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานมาก ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และทำให้การดำเนินงานในลำดับต่อไปติดขัด และส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นการปฏิบัติงานแบบงานบริการและติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก จึงเหมือนว่าบุคลากรขององค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งองค์กรต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และการลางาน ลาออกจากงานลดน้อยลง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ถ้าหากบุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรลดน้อยลง ก่อให้เกิดผลทางลบตามมาในที่สุด แต่ในทางกลับกันหากองค์กรเพิ่มแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรก็จะสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถและพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในที่สุด

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร” จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกื้อหนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย และได้นำผลจากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและปรับใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อทราบปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

1.2.3 เพื่อทราบถึงปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 เพศที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 สถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3 อายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.6 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

2.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

2.3 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย” มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษาจะมุ่งเน้นปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะมุ่งเน้นด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิต โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในหน้าที่บริการและประสานงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำนวน 382 คน (เอกสารอ้างอิงจากส่วนงานบุคคล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

1.4.3 กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ทราบจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ 382 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ 200 ตัวอย่าง

1.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

1.4.5 ขอบเขตด้านเวลาการทำวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน รวมเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือพนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน

ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความ

ภาคภูมิใจในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความภาคภูมิใจในงาน หมายถึง ความภูมิใจในหน้าที่การทำงานที่ตนนั้นปฏิบัติอยู่

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง มีโอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง หรือการปรับเงินเดือนให้มีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่สะดวกสบายในสำนักงาน ความทันสมัยของอุปกรณ์ต่างในสำนักงาน ความสะอาด และสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การถ่ายเทของอากาศ พื้นที่ทำงานมีความปลอดภัย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ทักษะการติดต่อระหว่างบุคลากรด้วยกันนั้น จะทำให้เกิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบผลสำเร็จ และมีการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

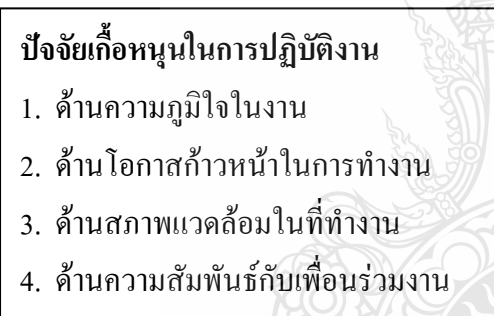
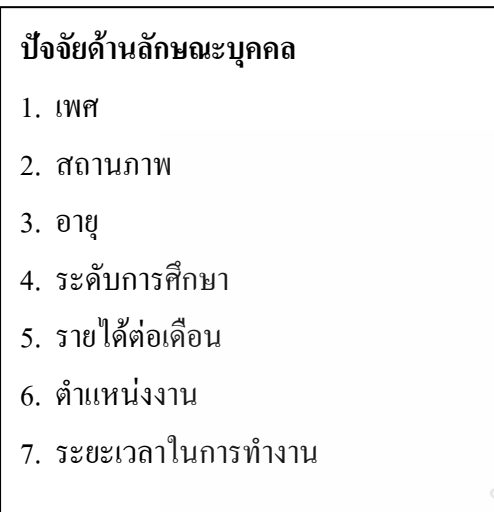
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง บุคลากรมีความพร้อมด้านสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และการมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและองค์กร

ด้านกระบวนการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงานอย่างเหมาะสม

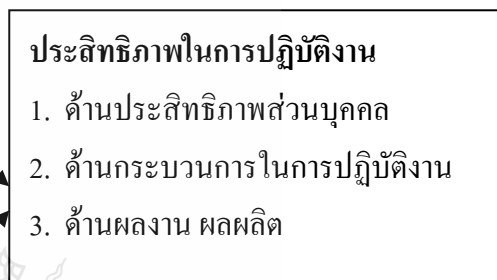
ด้านผลงาน ผลผลิต หมายถึง ผลงานที่สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับทรัพยากรที่ใช้ไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ที่มา : ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538)

ที่มา : Frederick Herzberg

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนานุเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.7.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุน เพื่อธำรงรักษานุเคราะห์ขององค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จึงมีการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาใช้ในการกำหนดแนวความคิดในการวิจัย และดำเนินการวิจัย เป็นลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ประวัติมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมาย ของแรงจูงใจได้มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้หลายแง่มุม ดังนี้

ทรงพล ภูมิพัฒน์ (2538, น. 99) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังแรงภายใน ของบุคคล หรือ สัตว์ ที่สามารถทำให้บุคคลหรือสัตว์ เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุ เป้าหมาย ส่วนจิราภา เต็งไตรรัตน์ (2547, น. 225) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจตรงกับ ภาษาอังกฤษว่า Motive มาจากภาษาลาตินว่า “Motus” ซึ่งเป็นกริยาช่องที่ 3 ของคำว่า Mover แปลว่า เคลื่อนที่ ดังนั้นแรงจูงใจถ้าแปลตามรากศัพท์ก็คือ แรงจูงใจซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย โดยมีความสอดคล้องกับฉฐฐยา ไพรสงข (2546, น. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม และกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากความพอใจและตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดี และ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ในส่วนของยงยุทธ โพธิ์ทอง (2546, น. 4) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า สิ่งกระตุ้น แรงผลักดัน และความต้องการ ที่สามารถผลักดันให้บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและงานออกมามี

จากความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะหมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกเต็มใจพอใจ และตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้งานออกมามีที่ สุด ตรงตามจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้กำหนด

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากจะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องเน้นถึงบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขความพอใจที่จะลงทุนลงแรง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานในลักษณะดังที่กล่าวมาข้างต้น คือ การจูงใจในการปฏิบัติงาน (work motivation) ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายแนวคิด ดังต่อไปนี้

นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) หมายถึง สภาพของบุคคลที่มีความต้องการในการแสวงหาบางอย่างด้วยตัวเอง โดยที่ไม่มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่าแรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลค่อนข้างถาวร โดยที่แรงจูงใจลักษณะนี้จะเกิดขึ้นจาก 3 ประการ ดังนี้

1.1 ความต้องการ (needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล ซึ่งทำให้เกิดแรงผลักดัน ให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสมดุลให้กับตนเอง เพื่อที่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ดี ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่สนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาก ๆ และมี ความสนใจเป็นพิเศษ ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เอาใจใส่สิ่งนั้นมากกว่าปกติ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) หมายถึง สภาพของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรม กล่าวได้คือ แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคล ที่สามารถเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร เนื่องจากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว โดยเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น ซึ่งการแสดงพฤติกรรมของบุคคลมี 4 ประการ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล บุคคลที่มีเป้าหมายต่อการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า บุคคลที่มีโอกาสรู้ว่าจะก้าวหน้าได้อย่างไร จากการทำงานนั้น ๆ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพและความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ อันเป็นสิ่งกระตุ้นให้อยากกระทำหรือลงโทษ เช่น การชมเชย การให้รางวัล การประกวด เป็นต้น

ความสำคัญของการจูงใจ

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สรุปได้จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคล ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ โดยที่ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคล มุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน การที่ปฏิบัติงานได้ดี จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีทฤษฎีแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ มาสโลว์ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจ โดยอธิบายว่าการจูงใจคน คือ การปฏิบัติกรที่สามารถตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์แบ่งความต้องการของคน ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เป็นเรื่องของการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสีย ทางเศรษฐกิจรวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริม เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการทางสังคม (belongingness needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการมีฐานะเด่นทางสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการรับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองควรจะมีผลกดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว จากการศึกษาทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวสูง

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติให้ได้ดี ปฏิบัติได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจนั้น บุคคลต้องมีแรงจูงใจหรือสิ่งที่สามารถทำการตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ได้ เพื่อเป็นแรง

กระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ทำอย่างทุ่มเท และใส่ใจในงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดี การทำงานของผู้ปฏิบัติงานก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ต้องพัฒนาการทำงานจากอดีต เนื่องจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันกันสูง การปฏิบัติงานจึงมีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมถึงหน้าที่ส่วนความรับผิดชอบก็เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งมีผู้กล่าวหลายท่าน ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ ดังต่อไปนี้

ณัฐธัญ ถนักรบ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การแสดงออกและการกระทำของบุคคลที่มีความพร้อม ความสามารถ ที่ทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างรวดเร็วและคล่องแคล่ว มีระเบียบ และมีการกำหนดการปฏิบัติงานให้สำเร็จทันเวลา รวดเร็ว และถูกต้อง โดยมีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดได้ ต้องมีความเพียร ความขยัน เอาใจใส่และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยจะสอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 667) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงกรณีของสวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ (2542, น. 4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ คือ ใช้ทรัพยากรและเวลาให้น้อย แต่งานบรรลุเป้าประสงค์และมีคุณภาพมาก ส่วนประเวศน์ มหารัตน์กุล (2542, น. 113-114) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ก็แล้วแต่ ผลงานที่ประสบความสำเร็จต้องใช้คนและทุนให้มีความพอดีกับงาน และยังผลงานที่ประสบความสำเร็จได้โดยที่ใช่คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น โดยสอดคล้องกับการให้ความหมายประสิทธิภาพในกรณีของชนะจิต โมพิทยสุวรรณ (2543, น. 21) คือ ประสิทธิภาพ หมายถึง เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีน้อยหรือจำนวนจำกัดให้เกิดผลประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กร ให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ส่วนชื่น สุขศิริ (2532, น. 124-125) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความชำนาญของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยมีคุณสมบัติที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพจึงไม่ใช่เรื่องธรรมดา เพราะประสิทธิภาพในการทำงานจะต้องประหยัดเวลา โดยที่คุณภาพและปริมาณงานต้องออกมาดีด้วย

ซึ่งทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, น. 2) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการที่จะพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของประสิทธิภาพส่วนบุคคล หรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลงาน ผลผลิต ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

โดยสอดคล้องกับแนวคิด (Elmore & Ploman, 1953) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ อย่างแคบว่า การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้างว่า คุณภาพของการมีประสิทธิผล และความสามารถของการผลิต ถือว่าเป็นประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อผลิตสินค้าและบริการ ใน ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดยมีความเหมาะสมกับต้นทุนในน้อยที่สุด

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ พระบรมราชาวาท (2528 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณ์, 2543, น. 92) การทำงานให้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญ คือ สามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสอง ประการต้องดำเนินควบคู่กัน และจำเป็นต้องกระทำสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็น อิศระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุผลด้วย จึงจะช่วยงานบรรลุและประโยชน์ที่พึง ประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานของบุคคลโดย อาศัยความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมและ คุ่มค่ากับผลงาน

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร นอกจากนั้นยังได้ พัฒนาดตนเองด้วย ซึ่งก่อนที่บุคคลจะเข้าสู่งานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้นบุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนด โดยที่บุคคลจะมีคุณสมบัติตามองค์กรกำหนดนั้นก็ จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่

งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร กันตยา เพิ่มผล (2541, น. 10-12) ซึ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้มีประสิทธิภาพนั้นต้อง ประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจ โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ ซึ่งทรัพยากรคน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ไม่ว่าสังคม เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลง คนก็จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน พูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ดังนั้นการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเป็นของภาคเอกชนหรือภาครัฐให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพนั้น ย่อมอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการ และนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

Becker and Neuhauser (อ้างถึงในพรพรรณ จันทรสุข, 2547, น. 43-44) ได้มีการเสนอ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจะพิจารณาถึงทรัพยากรในองค์กร รวมถึงทรัพยากรมนุษย์แล้วนั้น ยังต้องมีปัจจัยอีกหลายประการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน มีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. กำหนดระเบียบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ที่สามารถมองเห็น เพื่อเพิ่มคุณภาพและ ผลของงาน ซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น
3. การปฏิบัติงานที่สามารถมองเห็นได้ว่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. การพิจารณาควบคู่ของการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและผล การปฏิบัติงานที่สามารถมองเห็น จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้น ระเบียบ ปฏิบัติงาน โครงสร้างงาน จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสมยศ นาวิการ (2544, น. 14) กล่าวถึงแนวคิดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กร มีปัจจัยทั้งหมด 7 ประการ คือ

1. กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณา จุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร รวมถึงโอกาสและอุปสรรคภายนอกองค์กร
2. โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสม จะช่วยในเรื่อง การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่สามารถจะนำไปสู่เป้าหมายในที่สุด
4. แบบ (styles) แบบในการบริหารองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

6. ความสามารถ (skill) ความสามารถที่มีในตัวของบุคลากร

7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมที่มีร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

อัมบราฮัม ซีเลนนิค ได้เพิ่มแนวคิดในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ค่านั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว พนักงานย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่

ความต้องการภายนอก

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
3. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ซึ่งในกรณีของ **Harrington Emerson** ได้กล่าวถึงแนวคิดหลักของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งเป็นที่ยอมรับและมีคนพูดถึงกันมาก โดยมีหลักการสำคัญ 12 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
3. รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (Discipline)
4. ให้คำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)
5. ทำงานด้วยความยุติธรรม (Fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedule)
9. ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized condition)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operation)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Standardized directing)
12. ให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency reward)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในแต่ละบุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และจะขึ้นอยู่กับความต้องการในการตอบสนอง ทั้งภายนอก และภายใน ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการ จงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง เป็นต้น และที่สำคัญใน การปฏิบัติงานต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อถูกต้องตามมาตรฐาน และสำเร็จตามเวลาที่องค์กรกำหนด

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์กรนั้น แต่ละองค์กรต้อง อาศัยตัวช่วยในการบริหาร โดยอาศัยปัจจัยหลายอย่างในการบริหารงานและบริหารคนให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ชาโรณี จันทรแสงศรี (2540, น. 21) กล่าวว่าไว้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร มีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวคิดไปในทางเดียวกันกับวรจิตร หนองแก (2540, น. 19-20) ได้เสนอ แนวคิดว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลจะกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล จะแบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ เชื้อชาติ และ เผ่าพันธุ์
2. Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ ด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเรียนรู้มาจากการศึกษา อบรม และการสั่งสมประสบการณ์
3. Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะในด้านจิตวิทยา ได้แก่ ค่านิยม ทศนคติการรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงบุคลิกภาพการแสดงออกของแต่ละบุคคลด้วย

พรรณราย ทวีพะประภา (2529, น. 25-26) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

ตัวแปรด้านบุคคล คือ คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงของบุคคลที่เป็นมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม บุคคลแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน ไปซึ่งมีตัวแปรนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจ และแรงจูงใจ อายุ และเพศ

ตัวแปรสถานการณ์ คือ เงื่อนไขสถานการณ์ หรือลักษณะสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรทางกายภาพ และงาน คือ ลักษณะการทำงาน และสถานที่ทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพ และงาน ได้แก่ วิธีการทำงานและสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2. ตัวแปรทางองค์การและสังคม เป็นองค์ประกอบซึ่งไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความสำคัญต่อพนักงานในเรื่องของการตัดสินใจ ซึ่งเป็นตัวแปรทางด้านองค์การและสังคมดังนี้ คือ ลักษณะขององค์การ ชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรม การบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

ดังนั้นตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาในข้างต้น จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2519, น. 271-273) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยหลายประการ ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

1. กิจกรรมในงานและนอกงาน
2. การรับรู้สถานการณ์
3. เพศ
4. กลุ่มอ้างอิง
5. ระดับความปรารถนา
6. ประสบการณ์
7. ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
8. การศึกษา
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สุพัตรา สุภาพ (2536, น. 138-140) ให้ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต้องเกิดจากสิ่งที่มีกำลัง ทั้งกายและใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายด้าน ดังนี้

1. งาน งานในแต่ละงานนั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับคนในแต่ละประเภท บางคนทำงาน เพราะเห็นว่าดีว่าไม่มีงานทำ คนจึงต้องชวนขวยหาความรู้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการได้ทำงานที่เหมาะสมกับตน ซึ่งการรักงานก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ค่าจ้าง ค่าจ้างเป็นที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยและแรงจูงใจในการทำงาน ยิ่งได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือได้ค่าตอบแทนที่มากนั้น ก็ยิ่งทำให้อยากจะทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพ แต่เงินก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยเดียวที่จะทำให้คนทำงาน

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นพนักงานด้วยกัน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา นับเป็นผู้ร่วมงาน บุคคลเหล่านี้มีส่วนทำให้เราอยากที่จะทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์นั้นชอบเข้าสังคมมีเพื่อน ในบางครั้งต้องทำตามเพื่อน ถึงแม้จะฝืนใจทำตามเพื่อที่จะให้เพื่อนยอมรับ การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากที่จะทำงาน และหากทำงานอย่างสบายใจก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นไปด้วย

4. โอกาสก้าวหน้า การทำงานใด ๆ ก็ตาม หากมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและได้รับความดีความชอบ ย่อมเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีความยุติธรรมด้วย

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็นับเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ มาตรฐานของสถานที่ โต๊ะทำงาน ไฟฟ้า น้ำ เป็นสภาพการปฏิบัติงานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย อุปกรณ์การทำงานครบถ้วน อย่างเช่น โทรศัพท์ เครื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

6. สวัสดิการ การมีสวัสดิการหรือการให้บริการเพื่อความสะดวกสบายและสามารถลดความตึงเครียดให้กับคนทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็น มีรถรับส่ง มีห้องเครื่องดื่ม ห้องพยาบาล รวมไปถึงโบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็ถือว่าเป็นแรงจูงใจและทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความรับผิดชอบและไม่ทอดทิ้งในยามทุกข์ของพนักงาน

7. การบริหารงาน การบริหารงานต้องเป็นระบบ และมีความยุติธรรมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อีกทั้งองค์กรจะต้องมีการวางแผนนโยบายที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน

8. ความมั่นคง มีความมั่นคงในองค์กร หากทำให้เกิดความมั่นใจแก่พนักงานแล้วนั้น พนักงานก็จะมีแรงจูงใจและผลักดันการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพวองค์กรก้าวหน้าต่อไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการชมเชย และยกย่อง เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคล ย่อมมาจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านสภาพร่างกาย ความรู้ ความสามารถ การศึกษา สภาพจิตใจ และความถนัดต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึง

พอใจแล้วนั้น ย่อมส่งผลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจในค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กรนั้น มีปัจจัยที่สำคัญ คือ บุคคลหรือบุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก และเป็นที่ยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นมีคุณค่า และมีความสำคัญมากตามหลักการบริหาร การทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำการเสริมสร้างความต้องการของบุคลากร ให้มีความรู้สึกที่จงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ฉะนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและการเสริมสร้างความต้องการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร เพราะสิ่งเหล่านี้สามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น

โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเกื้อหนุนและแรงจูงใจบุคลากร โดยจะอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างทุ่มเท และทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสนใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพัน ความซื่อสัตย์กับองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีทฤษฎีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์ (Clayton Alderfer) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์ ซึ่งได้มีการพัฒนามาจากพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มาเป็นทฤษฎีความต้องการและจูงใจ ERG ของ Alderfer ซึ่งแบ่งความต้องการของคนเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการอยู่รอด E (Existence Needs) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการที่อยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ อยู่ในภายในองค์กรนั้น ๆ และการต้องการเงินเดือน ต้องการสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเงื่อนไขในการทำงานที่ดี ซึ่งสิ่งทีกล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นความต้องการและสามารถจูงใจบุคลากรทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม R (Relatedness Needs) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่มีต่อกันภายในองค์กร ซึ่งต้องการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแบบมิตรภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งอาจรวมไปถึงความต้องการในลักษณะของผู้นำ

3. ความต้องการเติบโตและก้าวหน้า G (Growth Needs) เป็นความต้องการเติบโต มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ทำงานต้องการอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก ขยายอำนาจ สำหรับในองค์กร

คือ ความต้องการที่ได้เติบโตในหน้าที่การงานหรือได้รับความรับผิดชอบในหน้าที่เพิ่มขึ้น รวมถึงความต้องการได้ทำกิจกรรมและงานใหม่ ๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุน และสามารถจูงใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

1. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจบุคลากร และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีปัจจัยจูงใจ ดังต่อไปนี้

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลหรือบุคลากรทำงานเสร็จสิ้นเป็นอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาและป้องกันการเกิดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้นั้น เมื่อทำงานสำเร็จก็จะรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจกับงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับ เป็นการได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีและการให้กำลังใจ โดยแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับ ไม่ว่าจะจากพนักงานด้วยกันหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ทำงานนั้น ๆ สำเร็จ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม หรือมีการท้าทายในการทำงาน และทำงานนั้นสำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

1.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นการที่บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่การงานใหม่ ๆ ให้ และมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่การงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบ โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ปัจจัยเกื้อหนุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ใ้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

2.1 เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การติดต่อด้วยกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานแล้วนั้น ก็จะสามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 ความภูมิใจในอาชีพหรือสถานะของงาน อาชีพของตนเอง เป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 โอกาสก้าวหน้าในงานและความมั่นคง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร รวมไปถึงการศึกษา และการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้

โดยที่ อนุรักษ์ สันติโชค (2552, น. 35) ทำการวิจัยและสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้สรุปปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่แท้จริงให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในงานวิจัยไว้ โดยให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัย ดังนี้

1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ มีโอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง หรือ การปรับเงินเดือนให้มีความ เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ขององค์กร

2. ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพการงาน คือ ความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ตน และงานที่ปฏิบัติอยู่จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีความรู้สึกที่ดีในงาน งานที่กระทำจะออกมาดี และประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามกับการที่รู้สึกที่ไม่ค่อยดีต่องาน จะทำให้ไม่เกิดการกระตือรือร้น และงานก็จะออกมาไม่ดีนัก

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ทักษะการระหว่างบุคลากรด้วยกันนั้น จะทำให้เกิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติต้องมีความเป็นเพื่อนน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีความขัดแย้ง สามัคคีกัน งานก็จะราบรื่นและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในที่สุด

4. ด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น คือ อิสระทางด้านการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ และมีการกระจายอำนาจตัดสินใจไปสู่พนักงานโดยไม่ควบคุมงานอย่างเคร่งครัดจนเกินไป

ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้จากที่ได้ศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเลือกศึกษาทฤษฎีของ Frederick Herzberg และนำปัจจัยเกื้อหนุนมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดของงานวิจัย เนื่องจากถึงเห็นถึงปัจจัยบางส่วนที่มี

ความเหมาะสมกับบุคลากรและนโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จึงเลือกศึกษาเฉพาะบางปัจจัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความเป็นอยู่ที่แท้จริงของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่สามารถเกื้อหนุนและส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่เจตคติในทางบวก โดยสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยตรง ปัจจัยเกื้อหนุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุน คำจูงใจ ไม่ให้บุคลากรเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จึงนำแนวคิดของ Frederick Herzberg ที่มีความครอบคลุมในเรื่องของปัจจัยต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยเกื้อหนุนหรือปัจจัยคำจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความภาคภูมิใจในงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นแรงกระตุ้น ผลักดัน ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หากมีปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านี้ เป็นตัวเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรแล้วนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์ (Clayton Alderfer) และ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) แสดงให้เห็นถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากเมื่อผู้บริหารสามารถมีสิ่งจูงใจและสิ่งที่เกื้อหนุนบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว ก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วนั้น บุคลากรก็จะปฏิบัติงาน โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และทุ่มเทในการทำงาน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะตามมาในที่สุด รวมไปถึงจะทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

2.3 ประวัติมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ได้ก่อตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2539 โดย คุณชวน และคุณมานี ชวนิชย์ และได้มีปณิธานที่มุ่งและขยายโอกาสด้านการศึกษา เพื่อที่จะสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดย ไม่จำกัดอายุ ศาสนา เชื้อชาติ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคม ซึ่งในช่วงระยะเริ่มแรกทางมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ได้เปิดสอนในสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเทคโนโลยีและสาขาบริหารธุรกิจ ในระดับปริญญาตรี ทั้งหมด 3 คณะ และทำการเปิดสอนในระดับปริญญาโท 1 สาขาวิชา ตลอดเป็นระยะเวลา 15 ปี และตลอดระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้ทำการ

ขยายและดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านวิชาการร่วมไปถึงด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยในปัจจุบันมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียได้เปิดสอนในสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก รวมทั้งหมด 32 สาขาวิชา ซึ่งนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษามหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียแห่งนี้คือนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติ รวมทั้งสิ้นประมาณ 4,500 คน

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนระดับกลาง ซึ่งได้รับความไว้วางใจจากสังคมบนมาตรฐาน แนวทางการศึกษาและกรอบทางวิชาการ ที่สังคมส่วนรวมได้มีความเห็นชอบร่วมกันบัญญัติไว้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในทุกกระบวนการอย่างโปร่งใส และได้ตั้งปณิธานที่จะดำเนินการให้ได้มา ซึ่งความถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อจะได้เปิดโอกาสทางการศึกษาแก่เยาวชนใน รุ่นใหม่ ให้มีโอกาสในการดำรงชีวิตบนสิทธิมนุษยชนที่พึงมีในยุคนี้ มหาวิทยาลัยจึงมุ่งที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลไกคุณภาพการศึกษาที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณค่าสำหรับการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุรักษ์ สันติโชค (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทัศนศึกษา หจก. : ซิสเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หจก. ซิสเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 148 ตัวอย่าง ผลการทดสอบพบว่า การศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หจก. : ซิสเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส โดยรวมมีความแตกต่างกัน เพศ อายุ ตำแหน่ง และสถานภาพ ทำให้ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานของพนักงาน หจก. : ซิสเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภูมิใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับงานวิจัยของ ปิ่นนัดดา ราชคมน์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายรถยนต์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายรถยนต์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย และศึกษาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ จากผลการศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานและตำแหน่งงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงญา พูลเพิ่ม (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด 3)เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการรับผิดชอบในหน้าที่ ตามลำดับ

ในส่วนของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 288 คน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานและด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่ตั้งอำนวยความสะดวก

สะดวก และ ด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และ ตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในกรณีของอลิสตา เลขะวัฒนะ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดหนุนในการทำงานของพนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดหนุนในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยกีดหนุนในการทำงานของ พนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 19 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัด ศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดขอนแก่น จังหวัดสกลนคร จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดหนองคาย พ.ศ. 2550 จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยกีดหนุนในการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. พนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยภูมิหลังแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยกีดหนุนในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

- 2.1 พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาตามขนาดของจังหวัด และขนาดของจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัย จูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 2.2 พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาตามขนาดของจังหวัด และขนาดของจังหวัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยกีดหนุนในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยกีดหนุนในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของภัทรภร เนียมแดง (2552) ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดหนุนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดหนุนในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อมีการพิจารณาแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (3) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยเกื้อหนุนในด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

กรณีของบุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์ ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อศึกษาผลของนโยบายค่าจ้างและสวัสดิการที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานรายวัน บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายวันรายวัน บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานหนึ่งเดือนขึ้นไป ทั้งสิ้นจำนวน 97 คน โดยการเลือกตัวอย่างจากกลุ่มประชากรนี้ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA (F-test) และ Multiple Regression โดยกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาต้น (ม.3) มีรายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลาอยู่ในช่วง 8,500-10,000 บาท และมีอายุงานอยู่ในช่วง 0-3 ปี 1) ด้านปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับมากที่สุด 3 ลำดับ คือ ลำดับที่หนึ่ง ค่าจ้างรายวัน ลำดับที่สอง ค่าล่วงเวลาทำงาน และลำดับที่สาม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต 2) ด้านปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ส่วนความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานรายวัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกแล้ว ลำดับที่หนึ่ง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล 3) ด้านปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างรายวันและสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย โบนัสประจำปี เบี้ยขยันรายเดือน และค่ากะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ในส่วนกรณีของมาโนช ชลารักษ์ (2556) ได้ทำการศึกษา”ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับการยกย่องนับถือ (X_{10}) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (X_5) 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_1) และสามารถนำมาเขียนสมการถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 0.521(X_{10}) + 0.272(X_5) + 0.154(X_1)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Y} = 0.563(\hat{Y}_{10}) + 0.277(\hat{Y}_5) + 0.173(\hat{Y}_1)$$

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ทำให้สนใจศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านความภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามทฤษฎีของ Frederick Herzberg จึงได้พัฒนามาเป็นกรอบแนวความคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ประกอบด้วยอาจารย์ จำนวน 200 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 182 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 382 คน (อ้างอิงจากศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย วันที่ 22 สิงหาคม 2556)

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คำนวณจากใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้ขนาดของตัวอย่าง จำนวน 195 ตัวอย่าง

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

เมื่อ n : จำนวนตัวอย่าง

N : จำนวนประชากร

e : ระดับความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนตัวอย่าง} \quad n &= \frac{382}{1+(382 \times 0.05^2)} \\ n &= 195 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้มีจำนวน 195 ตัวอย่าง และได้สำรองเพิ่มอีก 5 ตัวอย่าง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การทำวิจัยครั้งนี้ ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มผู้บริหาร/อาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ จึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละฝ่าย

ประเภท	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร/อาจารย์	200	105
เจ้าหน้าที่	182	95
รวมทั้งสิ้น	382	200

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำการค้นคว้าข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย และค้นหาเพิ่มเติมจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ หลัทธิทฤษฎีต่าง ๆ รวมไปถึงข้อมูลในอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตและนิยามตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยเพื่อจะได้นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ให้เนื้อหาครอบคลุมกับขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ทำขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา รวมทั้งพิจารณาความถูกต้องและความชัดเจนของภาษาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้มีการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อช่วยพิจารณาความเที่ยงพอของเนื้อหา และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานอีก 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การทดลองสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.774 ซึ่งมากกว่า 0.7 ดังตารางที่ 3.2 แสดงว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้

ตารางที่ 3.2 แสดงสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจำแนกเป็นรายด้าน

รายการ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน	
1. ด้านความภูมิใจในงาน	0.706
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.801
3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.844
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.932
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	0.822
2. ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน	0.700
3. ด้านผลงาน ผลผลิต	0.895
รวม	0.774

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 2.1 ด้านความภาคภูมิใจในงาน
- 2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน

- 3.1 ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล
- 3.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
- 3.3 ด้านผลงาน ผลผลิต

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในลักษณะความคิดเห็น ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มี 5 ระดับด้วยกัน ดังนี้

- คะแนนที่ 5 จะหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนนที่ 4 จะหมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนที่ 3 จะหมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนที่ 2 จะหมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนที่ 1 จะหมายถึง ไม่เห็นด้วย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กันยายน-พฤศจิกายน โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลโดยแจกให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ตอบแล้วเก็บคืน

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาครบจำนวนแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. จัดหมวดหมู่ข้อมูลในแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง เรียบร้อยแล้วมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อทำการจัดเป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าร้อยละ (Percent) (Mean) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับศึกษา รายได้ ตำแหน่ง สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน นำมาแจกแจงค่าร้อยละและความถี่

1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม 145+ ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นำมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลงาน ผลผลิต นำมาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 75) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 -5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	3.50 -4.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมาก
	2.50 -3.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยปานกลาง
	1.50 -2.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อย
	1.00 -1.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ไม่เห็นด้วย

2. สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 วิเคราะห์โดยนำสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) มาใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1.1 ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนั้น จะทำการทดสอบค่าที โดยที่แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทดสอบส่วนที่ 1 คือ เพศ และตำแหน่งงาน

2.1.2 ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่าสองกลุ่มนั้น จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติ ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบความแตกต่างนั้นเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้วิธีการ Least Significant Difference (LSD) มาใช้

2.1.3 ในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression โดยใช้ Stepwise Model ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำนวนตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำนวน 200 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD และ Multiple Linear Regression

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน F-test (One-way ANOVA)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป

R Square แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
 * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ดังแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	200	100.00
1. เพศ		
ชาย	55	27.4
หญิง	145	72.1
2. สถานภาพ		
โสด	130	64.7
สมรส	65	32.3
หม้าย/หย่าร้าง	5	2.5
3. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	11	5.5
25-30 ปี	58	28.9
31-35 ปี	55	27.4
36-40 ปี	40	19.9
มากกว่า 40 ปี	36	17.9
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส .	3	1.5
ปวส./อนุปริญญา	7	3.5
ปริญญาตรี	89	44.3
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	101	50.2

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเซีย (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	200	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 9,000 บาท	11	5.5
9,000-10,000 บาท	33	16.4
10,001-20,000 บาท	99	49.3
มากกว่า 20,000 บาท	57	28.4
6. ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่	119	59.2
ผู้บริหาร/อาจารย์	81	40.3
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	35	17.4
1-2 ปี	61	30.3
3-4 ปี	36	17.9
4 ปีขึ้นไป	68	33.8

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงเป็นเพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 สถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมามีอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาเป็นตำแหน่งผู้บริหาร/อาจารย์ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

การศึกษานี้ได้ศึกษาข้อมูลปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความภูมิใจในงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	อย่าง ยิ่ง	ด้วย มาก	ปาน กลาง	ด้วย น้อย	เห็น ด้วย				
	5	4	3	2	1				
ด้านความภูมิใจในงาน									
1. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	42 (20.9)	115 (57.2)	40 (19.9)	3 (1.5)		3.98	0.68	มาก	(1)
2. ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง	24 (11.9)	76 (37.8)	76 (37.8)	17 (8.5)	7 (0.5)	3.46	0.93	ปานกลาง	(4)
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านชอบ	44 (21.9)	100 (49.8)	51 (25.4)	5 (2.5)		3.91	0.75	มาก	(2)
4. ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	48 (23.9)	93 (46.3)	52 (25.9)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.90	0.81	มาก	(3)
รวม						3.81	0.65	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนด้านความภูมิใจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับหนึ่งท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน

โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.68) รองลงมางานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่าง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย				
	ยิ่ง	มาก	กลาง	น้อย	ด้วย				
	5	4	3	2	1				
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน									
5. มหาวิทยาลัยส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อเป็นต้น									
โอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อเป็นต้น	16 (8.0)	84 (41.8)	70 (34.8)	24 (11.9)	6 (3.0)	3.40	0.90	ปานกลาง	(1)
6. มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ									
มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	17 (8.5)	75 (37.3)	76 (37.8)	27 (13.4)	5 (2.5)	3.36	0.90	ปานกลาง	(2)
7. มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนบุคลากรอย่างเหมาะสม									
มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนบุคลากรอย่างเหมาะสม	4 (2.0)	48 (23.9)	78 (38.8)	48 (23.9)	22 (10.9)	2.82	0.98	ปานกลาง	(5)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย (ต่อ)

ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน									
8. มหาวิทยาลัยมี หลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งอย่างยุติธรรม เป็นระบบและมีความ เหมาะสม	5 (2.5)	56 (27.9)	81 (40.3)	42 (20.9)	16 (8.0)	2.96	0.95	ปาน กลาง	(3)
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ นั้น มีโอกาสเสี่ยงต่อการ ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ ออกจากงานได้ง่าย	9 (4.5)	33 (16.4)	86 (42.8)	48 (23.9)	24 (11.9)	2.77	1.00	ปาน กลาง	(6)
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	3 (1.5)	46 (22.9)	91 (45.3)	38 (18.9)	22 (10.9)	2.85	0.94	ปาน กลาง	(4)
รวม						3.02	0.67	ปาน กลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 (S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งมหาวิทยาลัยส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.40 (S.D. = 0.90) รองลงมามหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย				
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน									
11. มหาวิทยาลัยจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะทำงานหรือห้องทำงานอย่างเหมาะสม	19 (9.5)	87 (43.3)	64 (31.8)	26 (12.9)	4 (2.0)	3.45	0.90	ปานกลาง	(1)
12. สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก รู้สึกสบายใจ	24 (11.9)	75 (37.3)	70 (34.8)	23 (11.4)	8 (4.0)	3.42	0.97	ปานกลาง	(2)
13. มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	7 (3.5)	55 (27.4)	83 (41.3)	42 (20.9)	13 (6.5)	3.00	0.94	ปานกลาง	(4)
14. มหาวิทยาลัยได้จัดสถานที่ติดต่อประสานงานภายในอย่างเหมาะสม	10 (5.0)	71 (35.3)	83 (41.3)	29 (14.4)	7 (3.5)	3.24	0.88	ปานกลาง	(3)
รวม						3.28	0.76	ปานกลาง	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยเงื่อนไขในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งมหาวิทยาลัยจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะทำงานหรือห้องทำงานอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.90)

รองลงมาสถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก รู้สึกสบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	อย่างยิ่ง	มาก	ปานกลาง	น้อย	ด้วย				
	5	4	3	2	1				
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
15. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ	48 (23.9)	104 (51.7)	41 (20.4)	5 (2.5)	2 (1.0)	3.95	0.79	มาก	(3)
16. เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	39 (19.4)	109 (54.2)	44 (21.9)	6 (3.0)	1 (0.5)	3.91	0.77	มาก	(4)
17. ท่านรู้สึกดีในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	51 (25.4)	111 (55.2)	32 (15.9)	5 (2.5)	1 (0.5)	4.03	0.74	มาก	(1)
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน	45 (22.4)	112 (55.7)	35 (17.4)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.96	0.76	มาก	(2)
รวม						3.96	0.68	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งท่านรู้สึกดีในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.68) รองลงมาท่านและ

เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย
 เกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)

ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความภูมิใจในงาน	3.81	0.65	มาก	(2)
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.02	0.67	ปานกลาง	(4)
3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.28	0.76	มาก	(3)
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.68	มาก	(1)
รวม	3.52	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อปัจจัย
 เกื้อหนุนในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. = 0.52) และ
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96
 (S.D. = 0.68) รองลงมาด้านความภูมิใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.65)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
 มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

การศึกษานี้ได้ศึกษาข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย				
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล									
1. ท่านมีการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยดูแล สุขภาพจิต สุขภาพร่างกาย และบุคลิกภาพของท่านอย่าง สม่ำเสมอ	54 (26.9)	105 (52.2)	38 (18.9)	2 (1.0)	1 (0.5)	4.04	0.73	มาก	(3)
2. ท่านมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	49 (24.4)	115 (57.2)	30 (14.9)	6 (3.0)		4.03	0.74	มาก	(4)
3. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและ ถูกต้อง	66 (32.8)	112 (55.7)	21 (10.4)	1 (0.5)		4.21	0.67	มาก	(1)
4. ท่านมาปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	73 (36.3)	94 (46.8)	31 (15.4)	2 (1.0)		4.19	0.72	มาก	(2)
รวม						4.12	0.58	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.67) รองลงมาท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วย	เห็น	เห็นด้วย	เห็น	ไม่				
	อย่าง	ด้วย	ปาน	ด้วย	เห็น				
	ยิ่ง	มาก	กลาง	น้อย	ด้วย				
	5	4	3	2	1				
ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน									
5. ท่านเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก	42 (20.9)	115 (57.2)	41 (20.4)	2 (1.0)		3.98	0.67	มาก	(2)
6. ท่านใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน	25 (12.4)	115 (57.2)	57 (28.4)	3 (1.5)		3.81	0.66	มาก	(4)
7. ท่านรู้วิธีและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามตำแหน่งงานของท่าน	34 (16.9)	121 (60.2)	42 (20.9)	3 (1.5)		3.93	0.66	มาก	(3)
8. ท่านใช้วาจาที่สุภาพในการติดต่อประสานงานอย่างสม่ำเสมอ	56 (27.9)	122 (60.7)	21 (10.4)	1 (0.5)		4.16	0.63	มาก	(1)
รวม						3.97	0.51	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งท่านใช้วาจาที่สุภาพในการติดต่อประสานงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.63) รองลงมาท่านเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงาน ผลผลิต ของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (N = 200)	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ
	เห็นด้วย	เห็น	เห็นด้วย	เห็น	ไม่				
	อย่าง ยิ่ง	ด้วย มาก	ปาน กลาง	ด้วย น้อย	เห็น ด้วย				
	5	4	3	2	1				
ด้านผลงาน ผลผลิต									
9. ผลงานของท่านได้ มาตรฐานที่กำหนดไว้	28 (13.9)	131 (65.2)	39 (19.4)	2 (1.0)		3.92	0.60	มาก	(2)
10. ผลงานของท่านเสร็จทัน ตามเวลาดำหนด	32 (15.9)	130 (64.7)	35 (17.4)	3 (1.5)		3.95	0.62	มาก	(1)
11. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วย การใช้ทรัพยากรประเภท อุปกรณ์สำนักงานอย่าง เหมาะสม	26 (12.9)	123 (61.2)	45 (22.4)	6 (3.0)		3.84	0.67	มาก	(3)
12. ผลงานของท่านเป็นที่ พอใจของผู้บังคับบัญชา	21 (10.4)	130 (64.7)	45 (22.4)	4 (2.0)		3.84	0.62	มาก	(4)
รวม						3.89	0.52	มาก	

หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงาน ผลผลิตภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งผลงานของท่านเสร็จทันตามเวลาดำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.62) รองลงมาผลงานของท่านได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	4.12	0.58	มาก	(1)
2. ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน	3.97	0.51	มาก	(2)
3. ด้านผลงาน ผลผลิต	3.89	0.52	มาก	(3)
รวม	3.99	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.58) รองลงมาด้านกระบวนการในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.51)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Independent samples t-test					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ชาย	4.25	0.495	1.930	198	0.212
	หญิง	4.07	0.610	2.118		
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ชาย	4.12	0.473	2.586	198	0.688
	หญิง	3.91	0.523	2.705		
ด้านผลงาน ผลผลิต	หญิง	4.02	0.496	2.286	198	0.230
	หญิง	3.89	0.525	2.346		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม	ชาย	4.13	0.415	2.579	198	0.180
	หญิง	3.94	0.487	2.771		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 สถานภาพที่ต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.401	2	0.201	0.583	0.559
	ภายในกลุ่ม	67.721	197	0.344		
	รวม	68.122	199			
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.004	2	0.502	1.893	0.153
	ภายในกลุ่ม	52.268	197	0.265		
	รวม	53.272	199			
ด้านผลงาน ผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0.706	2	0.353	1.292	0.277
	ภายในกลุ่ม	53.866	197	0.273		
	รวม	54.572	199			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.629	2	0.315	1.399	0.249
	ภายในกลุ่ม	44.316	197	0.225		
	รวม	44.946	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.249 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.059	4	2.015	6.541	0.000*
	ภายในกลุ่ม	60.063	195	0.308		
	รวม	68.122	199			
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.112	4	1.778	7.511	0.000*
	ภายในกลุ่ม	46.160	195	0.237		
	รวม	53.272	199			
ด้านผลงาน ผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	4.266	4	1.066	4.134	0.003*
	ภายในกลุ่ม	50.307	195	0.258		
	รวม	54.572				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.955	4	1.489	7.445	0.000*
	ภายในกลุ่ม	38.991	195	0.200		
	รวม	44.946	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านอายุ โดยใช้สถิติ One-way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
	กลุ่ม I	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	3.95		0.177 (0.230)	-0.057 (0.697)	-0.076 (0.615)	-0.334 (0.031*)
25-30 ปี	3.77			-0.234 (0.006*)	-0.253 (0.006*)	-0.512 (0.000*)
31-35 ปี	4.01				-0.019 (0.837)	-0.277 (0.004*)
36-40 ปี	4.03					-0.258 (0.013*)
มากกว่า 40 ปี	4.28					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.334 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี กลุ่มอายุ 36-40 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006, 0.006 และ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.234, -0.253 และ -0.512 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.277 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.258

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.016	3	1.672	5.193	0.002*
	ภายในกลุ่ม	63.106	196	0.322		
	รวม	68.122	199			
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.594	3	1.531	6.166	0.001*
	ภายในกลุ่ม	48.678	196	0.248		
	รวม	53.272	199			
ด้านผลงาน ผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2.563	3	0.854	3.219	0.024*
	ภายในกลุ่ม	52.009	196	0.265		
	รวม	54.572	199			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.489	3	1.163	5.499	0.001*
	ภายในกลุ่ม	41.456	196	0.212		
	รวม	44.946	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig.เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปราบกฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
	กลุ่ม I	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือ สูงกว่า
ต่ำกว่า ปวส .	\bar{X} 3.97	3.97	4.19	4.10
ปวส./อนุปริญญา	3.97		-0.218 (0.492)	0.122 (0.649)
ปริญญาตรี	4.19			0.341 (0.060)
ปริญญาโทหรือสูง กว่า	3.84			0.080 (0.654)
	4.10			-0.260 (0.000*)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.260

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.793	3	1.931	6.072	0.001*
	ภายในกลุ่ม	62.329	196	0.318		
	รวม	68.122	199			
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.695	3	2.232	9.391	0.000*
	ภายในกลุ่ม	46.577	196	0.238		
	รวม	53.272	199			
ด้านผลงาน ผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	4.285	3	1.428	5.567	0.001*
	ภายในกลุ่ม	50.287	196	0.257		
	รวม	54.572	199			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.454	3	1.818	9.024	0.000*
	ภายในกลุ่ม	39.491	196	0.201		
	รวม	44.946	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			
		กลุ่ม J			
		ไม่เกิน 9,000 บาท	9,000-10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
กลุ่ม I	\bar{X}	3.78	3.88	3.91	4.25
ไม่เกิน 9,000 บาท	3.78		-0.101 (0.519)	-0.116 (0.416)	-0.465 (0.002*)
9,000-10,000 บาท	3.88			-0.015 (0.867)	-0.364 (0.000*)
10,001-20,000 บาท	3.91				-0.348 (0.000*)
มากกว่า 20,000 บาท	4.25				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 9,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 9,000-10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002, 0.000 และ 0.000 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.465, -0.364, -0.348 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent samples t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	Independent samples t-test				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	เจ้าหน้าที่	3.97	0.582	-4.564	198	0.498
	ผู้บริหาร/อาจารย์	4.33	0.520	-4.662		
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่	3.83	0.523	-4.872	198	0.166
	ผู้บริหาร/อาจารย์	4.17	0.435	-5.045		
ด้านผลงาน ผลผลิต	เจ้าหน้าที่	3.79	0.534	-3.181	198	0.064
	ผู้บริหาร/อาจารย์	4.03	0.476	-3.252		
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่	3.86	0.482	-4.854	198	0.237
รวม	ผู้บริหาร/อาจารย์	4.18	0.398	-5.035		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Independent samples t-test ในการทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.237 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.763	3	0.254	0.740	0.529
	ภายในกลุ่ม	67.359	196	0.344		
	รวม	68.122	199			
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.498	3	0.833	3.214	0.024*
	ภายในกลุ่ม	50.774	196	0.259		
	รวม	53.272	199			
ด้านผลงาน ผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	2.973	3	0.991	3.764	0.012*
	ภายในกลุ่ม	51.599	196	0.263		
	รวม	54.572	199			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.892	3	0.631	2.871	0.038*
	ภายในกลุ่ม	43.054	196	0.220		
	รวม	44.946	199			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA: F-test ในการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการในทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ตามระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference				
	กลุ่ม I	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	4 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	3.99		0.080 (0.420)	0.099 (0.373)	-0.129 (0.185)
1-2 ปี	3.91			0.019 (0.847)	-0.209 (0.012*)
3-4 ปี	3.89				-0.229 (0.019*)
4 ปีขึ้นไป	4.10				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-2 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 4 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012, 0.019 มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน -0.209, -0.229 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ใช้สถิติ Linear Multiple Regression โดยใช้ Stepwise Model ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ตัวแปร	ด้านความ ภาคภูมิใจใน งาน	ด้านโอกาสใน การทำงาน	ด้าน สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน	ด้าน ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	VIF
\bar{x}	3.81	3.02	3.28	3.98	
S.D.	0.65	0.67	0.76	0.68	
ด้านความภาคภูมิใจในงาน		0.582*	0.415*	0.394*	1.688
ด้านโอกาสในการทำงาน			0.568*	0.244*	1.894
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน				0.351*	1.593
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน					1.257

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสัมพันธระหว่าง 0.244-0.582 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้าดับถัดมาจึงทำการทดสอบปัญหา Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ วิสัยทัศน์ มีค่าตั้งแต่ 1.257-1.894 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

H_1 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.23 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
2	0.571	0.326	0.320	0.392

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.571 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 32

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.098	0.196		10.679	0.000*
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	0.277	0.046	0.379	5.962	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.212	0.044	0.303	4.770	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน(H_0) และยอมรับสมมติฐาน(H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

H_1 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
2	0.576	0.332	0.325	0.480

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่เท่ากับ 0.576 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 32.5

ตารางที่ 4.26 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.792	0.241		7.438	0.000*
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	0.383	0.057	0.426	6.728	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.219	0.054	0.254	4.017	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน(H_0) และยอมรับสมมติฐาน(H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการทำงาน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการทำงาน

H_1 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการทำงาน

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
2	0.527	0.278	0.271	0.441

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการทำงาน พบว่า ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.527 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 27.1

ตารางที่ 4.28 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.065	0.221		9.322	0.000*
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	0.274	0.052	0.345	5.232	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.217	0.050	0.286	4.341	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการทำงาน พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน(H_0) และยอมรับสมมติฐาน(H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต

H_1 : ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต

ตารางที่ 4.29 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงาน ผลผลิต ของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
2	0.397	0.158	0.149	0.482

จากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต พบว่าตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้น คือ ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.397 และสามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 14.9

ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.438	0.242		10.070	0.000*
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	0.199	0.055	0.259	3.646	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.174	0.057	0.216	3.035	0.003*

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน ผลผลิต พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน(H_0) และยอมรับสมมติฐาน(H_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม
	ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล	ด้านกระบวนการในการทำงาน	ด้านผลงานผลิต	
1.เพศ	-	-	-	-
2.สถานภาพ	-	-	-	-
3.อายุ	✓	✓	✓	✓
4.ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓
5.รายได้ต่อเดือน	✓	✓	✓	✓
6.ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
7.ระยะเวลาการทำงาน	-	✓	✓	✓

✓ คือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 - คือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน	ด้าน ประสิทธิภาพ ส่วนบุคคล	ด้านกระบวนการ ในการทำงาน	ด้าน ผลงาน ผลิต	ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน รวม
1. ด้านความภาคภูมิใจในงาน	✓	✓	✓	✓
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	-	-	-	-
3. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	-	-	-	-
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓

✓ คือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยเกื้อหนุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้สนใจในการทำวิจัยต่อไป

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความความภูมิใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลงาน ผลผลิต

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาก็ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ซึ่งมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด และส่วนมากเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีสถานะโสด มากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และรองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสรุปรายด้านได้ ดังนี้

ด้านความภาคภูมิใจในงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านมากที่สุด รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านชอบ ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เรียงตามลำดับ ส่วนระดับความเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยให้ความสำคัญในข้อที่ มหาวิทยาลัยส่งเสริม โอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมเป็นระบบและมีความเหมาะสม งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนบุคลากรอย่างเหมาะสม และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกีดกันแก่งัด หรือถูกให้ออกจากงานได้ง่าย เรียงตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยให้ความสำคัญในข้อที่ มหาวิทยาลัยจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะทำงานหรือห้องทำงานอย่างเหมาะสม มากที่สุด และรองลงมา คือ สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก รู้สึกสบายใจ มหาวิทยาลัยได้จัดสถานที่ติดต่อประสานงานภายในอย่างเหมาะสม และสถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก รู้สึกสบายใจ เรียงตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยให้ความสำคัญในข้อที่ ท่านรู้สึกดีในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด และรองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือด้านการงานด้วยความเต็มใจ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ เรียงตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมาด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน และด้านผลงาน ผลผลิต ซึ่งสรุปรายด้านได้ ดังนี้

ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยให้ความสำคัญในข้อที่ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มากที่สุด รองลงมาท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยดูแลสุขภาพจิต สุขภาพร่างกาย และบุคลิกภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ และท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เรียงตามลำดับ

ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยให้ความสำคัญในข้อที่ ท่านใช้เวลาที่สุดภาพในการติดต่อประสานงานอย่างสม่ำเสมอ มากที่สุด รองลงมาท่านเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก ท่านรู้วิธีและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามตำแหน่งงานของท่าน และท่านใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน เรียงตามลำดับ

ด้านผลงาน ผลผลิต บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความสำคัญในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยให้ความสำคัญในข้อที่ ผลงานของท่านเสร็จทันตามเวลาดำหนด มากที่สุด รองลงมาท่านผลงานของท่านได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยการใช้ทรัพยากรประเภทอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม และผลงานของท่านเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.571 สามารถทำนายสมการได้ ร้อยละ 32

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย” มีประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในครั้งนี้ และสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่าก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานที่เชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดีกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละบุคคลแตกต่างกัน รวมไปถึงบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ก็จะส่งผลถึงรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันไปด้วย

โดยขัดแย้งกับงานวิจัยของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า การศึกษาและอายุงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างและสายงานในการเก็บข้อมูล มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนั้นงานวิจัยของสมชาย เรืองวงษ์ (2552) ยังสอดคล้องกับปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ที่ว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีอายุมากกว่าไม่ว่าจะอยู่ในสายงานแบบใด ประสบการณ์ในการทำงานก็จะมี ความเชี่ยวชาญมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละบุคคลแตกต่างกัน

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านความภาคภูมิใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับเห็นด้วยมากเป็นลำดับแรก อาจเป็นเพราะ องค์กรได้ปลูกฝังการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และปลูกฝังให้มีธรรมะในจิตใจ ซึ่งมีการปฏิบัติธรรมกันทุกเดือน จึงทำให้การทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเล็ก ๆ หรือกลุ่มใหญ่ บุคลากรจึงมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายทำสำเร็จตรงเวลา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในที่สุด

โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรักษ์ สันติโชค (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา หจก. : ชิตเต็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส พบว่าปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ในครั้งนี้ยังคงเป็นไปตามแนวคิดปัจจัยนามัยหรือเกื้อหนุนของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่และรักษาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น โดยปัจจัยเกื้อหนุนที่ศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. บุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล เป็นลำดับแรก อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต และบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้มาปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ งานที่ได้รับมอบหมายก็สำเร็จอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและถูกต้อง

โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยรินทร์ ชนทรวิวัฒน์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน ตรีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานรายวัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับที่หนึ่ง ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคลเช่นเดียวกัน

4. วิเคราะห์ในส่วนตัวแปรปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมี 2 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้มีการใส่ใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน จึงมีการช่วยเหลือด้านการทำงานกันอย่างเต็มที่และเต็มใจ ยอมรับในผลงานซึ่งกันและกัน มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นองค์กรต้องมีการส่งเสริมในด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมในเทศกาลปีใหม่ กิจกรรมแข่งขันกีฬา กิจกรรมเจริญสติปฏิบัติธรรมร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และควรมีคำชม หรือรางวัล

ที่เหมาะสมกับบุคลากรที่ทำงานดี บุคลากรจะได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและมีความภูมิใจในงานของตน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรอยากทำงานอยู่กับองค์กร โดยที่องค์กรก็จะได้รับจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กร และองค์กรจะไม่พบปัญหาการลาออกของบุคลากรอยู่บ่อย ๆ อีกต่อไป

โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนช ชลารักษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน” พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เนื่องจากปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในงานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัย ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 9,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อย ส่วนผลจากการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จึงควรมีการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีคำชม หรือมีรางวัล จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจมาปฏิบัติงาน
2. ควรมีระบบรักษาความปลอดภัย ให้มากยิ่งขึ้น เช่น มีการซ้อมหนีไฟ ดูแลระบบตู้โดยสารภายในอาคาร (ลิฟต์) ถนนในมหาวิทยาลัย และควรมีผู้รักษาความปลอดภัยที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนและเหมาะสม
4. ควรส่งเสริมการจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพกับบุคลากรกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ รวมถึงกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 9,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปี

5. ควรส่งเสริมบุคลากรด้านความภาคภูมิใจในงาน โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคิด และกระบวนการในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

6. ควรส่งเสริมบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดกิจกรรมให้บุคลากร เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมปฏิบัติธรรม กิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ และมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมร่วมด้วย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นไป จึงขอเสนอแนะให้มีการศึกษาในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1. ทำการศึกษาถึงทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อทราบถึงความคิดเห็น และความต้องการที่เป็นทัศนคติและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากร

2. ทำการศึกษาสภาพแวดล้อม และลักษณะของการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้วัดความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคลากร สามารถนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

3. ทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- แก้วตา. (2550). ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/208290>.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). ความหมายประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html
- ชนะจิต โมพิยสุวรรณ. (2543). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชาริณี จันทร์แสงศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชื่น สุขศิริ. (2532). คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สุตรไพบล.
- ณัฐชัย ถนักรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถไฟแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา).
- ณัฐยา ไพโรสงบ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ทิพาดี เมฆสวรรค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2538). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์ ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์. สืบค้นจาก humanrevod.wordpress.com/tag/ทฤษฎีมาสโลว์/
- ชัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์การจัดการสาธนะมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นภาพร ผิวอ่อน. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นภาพร ผิวอ่อน. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม.** (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นิตตยา. (2555). **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก.** สืบค้นจาก <http://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริ/>
- นवलวี วงษ์สมบัติ. (2554). **ทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สมฤทธิของแมคเคลแลนด์.** สืบค้นจาก naulhawee.blogspot.com/2010/12/mcclelland.html.
- บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์. (2555). **ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเวศน์ มหารัตน์กุล. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่.** กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปิ่นนัดดา ราชคมน์. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายรถยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- พรวรรณ จันทรสุข. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- ภัทรภร เนียมแดง. (2552). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- มาโนช ชลารักษ์. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน.** วารสารวิชาการสถานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค
พับลิเคชันส์ จำกัด.
- วรรณดา ตั้งดาวรสิริกุล. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสุขุมวิทคราวน์ จำกัด**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรจิตร หนองแก. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น**.
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศุमारตรี ทุงจันทร์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม).
- สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา**. สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาชิ
คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สิทธิชัย ยุคตวิสาร. (2547). **ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สาขาจังหวัดลำปาง**.
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- สุชาดา กาญจนานิมมาน. (2541). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานประมาณ**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุพัฒน์ตรา มโนสด. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
อิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ เน้นพฤติกรรมมนุษย์**.
กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาซี คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- อนงเยาว์ พูลเพิ่ม. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อลิสตา เลขะวัฒนะ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยกีดกันในการทำงานของพนักงานราชการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- อนรรักษ์ สันติโชค. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิสเท็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ซึ่งจะนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร แบบสอบถามนี้ จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด การตอบแบบสอบถามทุกข้อนั้น ขอให้เป็นไปตามความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ตอบตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลอะไรทั้งสิ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง ตามสถานการณ์ของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่าร้าง

3. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 - 30 ปี 3. 31 - 35 ปี
 4. 36 - 40 ปี 5. มากกว่า 40 ปี

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่า ปวส. 2. ปวส./อนุปริญญา
 3. ปริญญาตรี 4. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 9,000 บาท 2. 9,000 - 10,000 บาท
 3. 10,001- 20,000 บาท 4. มากกว่า 20,000 บาท

6. ตำแหน่ง

1. เจ้าหน้าที่ 2. ผู้บริหาร/อาจารย์

7. ระยะเวลาการทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 2. 1 - 2 ปี
 3. 3 - 4 ปี 4. 4 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพการงาน					
1. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
2. ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านชอบ					
4. ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					

ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5. มหาวิทยาลัยส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา เช่น ให้ทุนการศึกษา หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น					
6. มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
7. มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนบุคลากรอย่างเหมาะสม					
8. มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เป็นระบบ และมีความเหมาะสม					
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานได้ง่าย					
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน					
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน					
11. มหาวิทยาลัยจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะทำงานหรือห้องทำงานอย่างเหมาะสม					
12. สถานที่ทำงานสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก รู้สึกสบายใจ					
13. มหาวิทยาลัยของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี					
14. มหาวิทยาลัยได้จัด สถานที่ติดต่อประสานงานภายในอย่างเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
15. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือด้านการงานด้วยความเต็มใจ					
16. เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
17. ท่านรู้สึกดีในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคลากร

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล					
1. ท่านมีการเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติงาน โดยดูแลสุขภาพจิต สุขภาพร่างกาย และบุคลิกภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
4. ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านกระบวนการในการทำงาน					
5. ท่านเลือกใช้อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรก					
6. ท่านใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน					
7. ท่านรู้วิธีและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามตำแหน่งงานของท่าน					
8. ท่านใช้วาจาที่สุภาพในการติดต่อประสานงานอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านผลงาน ผลผลิต					
9. ผลงานของท่านได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้					
10. ผลงานของท่านเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
11. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยการใช้ทรัพยากรประเภทอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม					
12. ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ได้รับความร่วมมือจากทุกท่านด้วยดี





ภาคผนวก ข

ผลทางสถิติ

ผลทางสถิติ

ค่าความเชื่อมั่น รวมทั้ง 7 ด้าน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	7

ค่าความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	4

ค่าความเชื่อมั่น ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

ค่าความเชื่อมั่น ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	4

ค่าความเชื่อมั่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	4

ค่าความเชื่อมั่น ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	4

ค่าความเชื่อมั่น ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	4

ค่าความเชื่อมั่น ด้านผลงาน ผลผลิต

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

Independent samples t-test (เพศ)

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
People	ชาย	55	4.2500	.49535	.06679
	หญิง	145	4.0724	.61018	.05067
Process	ชาย	55	4.1227	.47354	.06385
	หญิง	145	3.9138	.52323	.04345
Output	ชาย	55	4.0273	.49692	.06700
	หญิง	145	3.8397	.52595	.04368
TotalF	ชาย	55	4.1333	.41500	.05596
	หญิง	145	3.9420	.48723	.04046

Independent samples t-test		F	Sig.	t	df
People	Equal variances assumed	1.571	.212	1.930	198
	Equal variances not assumed			2.118	119.237
Process	Equal variances assumed	.161	.688	2.586	198
	Equal variances not assumed			2.705	106.989
Output	Equal variances assumed	1.451	.230	2.286	198
	Equal variances not assumed			2.346	102.690
TotalF	Equal variances assumed	1.814	.180	2.579	198
	Equal variances not assumed			2.771	113.586



One-way ANOVA: F-test (สถานะ)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
People	Between Groups	.401	2	.201	.583	.559
	Within Groups	67.721	197	.344		
	Total	68.122	199			
Process	Between Groups	1.004	2	.502	1.893	.153
	Within Groups	52.268	197	.265		
	Total	53.272	199			
Output	Between Groups	.706	2	.353	1.292	.277
	Within Groups	53.866	197	.273		
	Total	54.572	199			
TotalF	Between Groups	.629	2	.315	1.399	.249
	Within Groups	44.316	197	.225		
	Total	44.946	199			

One-way ANOVA: F-test (อายุ)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
People	Between Groups	8.059	4	2.015	6.541	.000
	Within Groups	60.063	195	.308		
	Total	68.122	199			
Process	Between Groups	7.112	4	1.778	7.511	.000
	Within Groups	46.160	195	.237		
	Total	53.272	199			
Output	Between Groups	4.266	4	1.066	4.134	.003
	Within Groups	50.307	195	.258		
	Total	54.572	199			
TotalF	Between Groups	5.955	4	1.489	7.445	.000
	Within Groups	38.991	195	.200		
	Total	44.946	199			

LSD

(อายุ)

Dependent Variable	(I) 1.3	(J) 1.3	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
People	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.03527	.18252	.847
		31-35 ปี	-.23636	.18331	.199
		36-40 ปี	-.18068	.18895	.340
		มากกว่า 40 ปี	-.54735*	.19120	.005
25-30 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	31-35 ปี	-.03527	.18252	.847
		36-40 ปี	-.27163*	.10446	.010
		36-40 ปี	-.21595	.11407	.060
		มากกว่า 40 ปี	-.58261*	.11776	.000
31-35 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.23636	.18331	.199
		25-30 ปี	.27163*	.10446	.010
		36-40 ปี	.05568	.11533	.630
		มากกว่า 40 ปี	-.31098*	.11898	.010
36-40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.18068	.18895	.340
		25-30 ปี	.21595	.11407	.060
		31-35 ปี	-.05568	.11533	.630
		มากกว่า 40 ปี	-.36667*	.12750	.004

LSD (อายุ) ต่อ

LSD

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)		Std. Error	Sig.
(I) 1.3	(J) 1.3	(I-J)			
People	มากกว่า 40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	.54735*	.19120	.005
		25-30 ปี	.58261*	.11776	.000
		31-35 ปี	.31098*	.11898	.010
		36-40 ปี	.36667*	.12750	.004
Process	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.17633	.16000	.272
		31-35 ปี	-.04091	.16070	.799
		36-40 ปี	-.19091	.16564	.251
		มากกว่า 40 ปี	-.35480*	.16762	.036
	25-30 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.17633	.16000	.272
		31-35 ปี	-.21724*	.09157	.019
		36-40 ปี	-.36724*	.10000	.000
		มากกว่า 40 ปี	-.53113*	.10323	.000
	31-35 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	.04091	.16070	.799
		25-30 ปี	.21724*	.09157	.019
		36-40 ปี	-.15000	.10110	.140
		มากกว่า 40 ปี	-.31389*	.10430	.003

LSD (อายุ) ต่อ

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)		Std. Error	Sig.
(I) 1.3	(J) 1.3	(I-J)			
Process	36-40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	.19091	.16564	.251
		25-30 ปี	.36724*	.10000	.000
		31-35 ปี	.15000	.10110	.140
		มากกว่า 40 ปี	-.16389	.11177	.144
	มากกว่า 40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	.35480*	.16762	.036
		25-30 ปี	.53113*	.10323	.000
		31-35 ปี	.31389*	.10430	.003
		36-40 ปี	.16389	.11177	.144
Output	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.32014	.16704	.057
		31-35 ปี	.10455	.16776	.534
		36-40 ปี	.14148	.17292	.414
		มากกว่า 40 ปี	-.10227	.17498	.560
	25-30 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.32014	.16704	.057
		31-35 ปี	-.21560*	.09560	.025
		36-40 ปี	-.17866	.10439	.089
		มากกว่า 40 ปี	-.42241*	.10777	.000
	31-35 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.10455	.16776	.534
		25-30 ปี	.21560*	.09560	.025
		36-40 ปี	.03693	.10555	.727
		มากกว่า 40 ปี	-.20682	.10889	.059

LSD (อายุ) ต่อ

Dependent Variable	(I) 1.3	(J) 1.3	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Output	36-40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.14148	.17292	.414
		25-30 ปี	.17866	.10439	.089
		31-35 ปี	-.03693	.10555	.727
		มากกว่า 40 ปี	-.24375*	.11669	.038
	มากกว่า 40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	.10227	.17498	.560
		25-30 ปี	.42241*	.10777	.000
		31-35 ปี	.20682	.10889	.059
		36-40 ปี	.24375*	.11669	.038



LSD (อายุ) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.3	(J) 1.3	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TotalF	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.17725	.14705	.230
		31-35 ปี	-.05758	.14769	.697
		36-40 ปี	-.07670	.15224	.615
		มากกว่า 40 ปี	-.33481*	.15405	.031
25-30 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	-.17725	.14705	.230
		31-35 ปี	-.23482*	.08416	.006
		36-40 ปี	-.25395*	.09190	.006
		มากกว่า 40 ปี	-.51205*	.09488	.000
31-35 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.05758	.14769	.697
		25-30 ปี	.23482*	.08416	.006
		36-40 ปี	-.01913	.09292	.837
		มากกว่า 40 ปี	-.27723*	.09586	.004
36-40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.07670	.15224	.615
		25-30 ปี	.25395*	.09190	.006
		31-35 ปี	.01913	.09292	.837
		มากกว่า 40 ปี	-.25810*	.10273	.013
มากกว่า 40 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	.33481*	.15405	.031
		25-30 ปี	.51205*	.09488	.000
		31-35 ปี	.27723*	.09586	.004
		36-40 ปี	.25810*	.10273	.013

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

One-way ANOVA: F-test (ระดับการศึกษา)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
People	Between Groups	5.016	3	1.672	5.193	.002
	Within Groups	63.106	196	.322		
	Total	68.122	199			
Process	Between Groups	4.594	3	1.531	6.166	.001
	Within Groups	48.678	196	.248		
	Total	53.272	199			
Output	Between Groups	2.563	3	.854	3.219	.024
	Within Groups	52.009	196	.265		
	Total	54.572	199			
TotalF	Between Groups	3.489	3	1.163	5.499	.001
	Within Groups	41.456	196	.212		
	Total	44.946	199			

LSD (ระดับการศึกษา)

LSD

Dependent Variable	(I) 1.4	(J) 1.4	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
People	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	-.15476	.39156	.693
		ปริญญาตรี	.45599	.33308	.173
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.19389	.33243	.560
ปวส./อนุปริญญา	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	.15476	.39156	.693
		ปริญญาตรี	.61075*	.22274	.007
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.34866	.22177	.118
ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	-.45599	.33308	.173
		ปวส./อนุปริญญา	-.61075*	.22274	.007
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.26210*	.08250	.002
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	-.19389	.33243	.560
		ปวส./อนุปริญญา	-.34866	.22177	.118
		ปริญญาตรี	-.26210*	.08250	.002

LSD (ระดับการศึกษา) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.4	(J) 1.4	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Process	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	-.03571	.34390	.917
		ปริญญาตรี	.19663	.29253	.502
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.11386	.29197	.697
ปวส./อนุปริญญา	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	.03571	.34390	.917
		ปริญญาตรี	.23234	.19563	.236
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.07815	.19478	.689
ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปวส.	ปริญญาตรี	-.19663	.29253	.502
		ปวส./อนุปริญญา	-.23234	.19563	.236
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.31049*	.07245	.000
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	ต่ำกว่า ปวส.	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.11386	.29197	.697
		ปวส./อนุปริญญา	.07815	.19478	.689
		ปริญญาตรี	.31049*	.07245	.000

LSD (ระดับการศึกษา) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.4	(J) 1.4	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Output	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	-.46429	.35547	.193
		ปริญญาตรี	-.28371	.30238	.349
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.49257	.30179	.104
ปวส./อนุปริญญา	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	.46429	.35547	.193
		ปริญญาตรี	.18058	.20221	.373
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.02829	.20133	.888
ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปวส.	ปริญญาตรี	.28371	.30238	.349
		ปวส./อนุปริญญา	-.18058	.20221	.373
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.20887*	.07489	.006
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	ต่ำกว่า ปวส.	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.49257	.30179	.104
		ปวส./อนุปริญญา	.02829	.20133	.888
		ปริญญาตรี	.20887*	.07489	.006
		ปวส./อนุปริญญา	-.08074	.17975	.654
		ปริญญาตรี	.26049*	.06686	.000

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

LSD (ระดับการศึกษา) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.4	(J) 1.4	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TotalF	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	-.21825	.31736	.492
		ปริญญาตรี	.12297	.26996	.649
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.13751	.26944	.610
ปวส./อนุปริญญา	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./อนุปริญญา	.21825	.31736	.492
		ปริญญาตรี	.34123	.18053	.060
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.08074	.17975	.654
ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปวส.	ปริญญาตรี	-.12297	.26996	.649
		ปวส./อนุปริญญา	-.34123	.18053	.060
		ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.26049*	.06686	.000
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	ต่ำกว่า ปวส.	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	.13751	.26944	.610
		ปวส./อนุปริญญา	-.08074	.17975	.654
		ปริญญาตรี	.26049*	.06686	.000

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

One-way ANOVA: F-test (รายได้ต่อเดือน)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
People	Between Groups	5.793	3	1.931	6.072	.001
	Within Groups	62.329	196	.318		
	Total	68.122	199			
Process	Between Groups	6.695	3	2.232	9.391	.000
	Within Groups	46.577	196	.238		
	Total	53.272	199			
Output	Between Groups	4.285	3	1.428	5.567	.001
	Within Groups	50.287	196	.257		
	Total	54.572	199			
TotalF	Between Groups	5.454	3	1.818	9.024	.000
	Within Groups	39.491	196	.201		
	Total	44.946	199			

LSD (รายได้ต่อเดือน)

LSD

Dependent Variable	(I) 1.5	(J) 1.5	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
People	ไม่เกิน 9,000 บาท	9,000-10,000 บาท	.03030	.19633	.877
		10,001-20,000 บาท	.00253	.17923	.989
		มากกว่า 20,000 บาท	-.36762*	.18571	.049
	9,000-10,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	-.03030	.19633	.877
		10,001-20,000 บาท	-.02778	.11335	.807
		มากกว่า 20,000 บาท	-.39793*	.12335	.001
	10,001-20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	-.00253	.17923	.989
		9,000-10,000 บาท	.02778	.11335	.807
		มากกว่า 20,000 บาท	-.37015*	.09376	.000
มากกว่า 20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.36762*	.18571	.049	
	9,000-10,000 บาท	.39793*	.12335	.001	
	10,001-20,000 บาท	.37015*	.09376	.000	

LSD (รายได้ต่อเดือน) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.5	(J) 1.5	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Process	ไม่เกิน 9,000 บาท	9,000-10,000 บาท	-.19697	.16972	.247
		10,001-20,000 บาท	-.22475	.15493	.148
		มากกว่า 20,000 บาท	-.59091*	.16054	.000
	9,000-10,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.19697	.16972	.247
		10,001-20,000 บาท	-.02778	.09799	.777
		มากกว่า 20,000 บาท	-.39394*	.10663	.000
	10,001-20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.22475	.15493	.148
		9,000-10,000 บาท	.02778	.09799	.777
		มากกว่า 20,000 บาท	-.36616*	.08105	.000
มากกว่า 20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.59091*	.16054	.000	
	9,000-10,000 บาท	.39394*	.10663	.000	
	10,001-20,000 บาท	.36616*	.08105	.000	

LSD (รายได้ต่อเดือน) ต่อ

LSD

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)		Std. Error	Sig.
(I) 1.5	(J) 1.5	(I-J)			
Output	ไม่เกิน 9,000 บาท	9,000-10,000 บาท	-.13636	.17635	.440
		10,001-20,000 บาท	-.12626	.16098	.434
		มากกว่า 20,000 บาท	-.43660*	.16681	.010
	9,000-10,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.13636	.17635	.440
		10,001-20,000 บาท	.01010	.10182	.921
		มากกว่า 20,000 บาท	-.30024*	.11080	.007
	10,001-20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.12626	.16098	.434
		9,000-10,000 บาท	-.01010	.10182	.921
		มากกว่า 20,000 บาท	-.31034*	.08422	.000
มากกว่า 20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.43660*	.16681	.010	
	9,000-10,000 บาท	.30024*	.11080	.007	
	10,001-20,000 บาท	.31034*	.08422	.000	

LSD (รายได้ต่อเดือน) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.5	(J) 1.5	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TotalF	ไม่เกิน 9,000 บาท	9,000-10,000 บาท	-.10101	.15628	.519
		10,001-20,000 บาท	-.11616	.14266	.416
		มากกว่า 20,000 บาท	-.46505*	.14782	.002
	9,000-10,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.10101	.15628	.519
		10,001-20,000 บาท	-.01515	.09023	.867
		มากกว่า 20,000 บาท	-.36404*	.09819	.000
	10,001-20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.11616	.14266	.416
		9,000-10,000 บาท	.01515	.09023	.867
		มากกว่า 20,000 บาท	-.34888*	.07463	.000
มากกว่า 20,000 บาท	ไม่เกิน 9,000 บาท	.46505*	.14782	.002	
	9,000-10,000 บาท	.36404*	.09819	.000	
	10,001-20,000 บาท	.34888*	.07463	.000	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Independent samples t-test (ตำแหน่งงาน)

Group Statistics

ตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalF	119	3.8669	.48218	.04420
เจ้าหน้าที่	81	4.1821	.39881	.04431
ผู้บริหาร/อาจารย์	81	4.3395	.52038	.05782
People	119	3.9727	.58203	.05335
เจ้าหน้าที่	81	4.1759	.43561	.04840
ผู้บริหาร/อาจารย์	81	4.0309	.47661	.05296
Process	119	3.8319	.52391	.04803
เจ้าหน้าที่	81	4.1759	.43561	.04840
ผู้บริหาร/อาจารย์	81	4.0309	.47661	.05296
Output	119	3.7962	.53477	.04902
เจ้าหน้าที่	81	4.0309	.47661	.05296
ผู้บริหาร/อาจารย์	81	4.0309	.47661	.05296

Independent samples t-test		F	Sig.	t	df
TotalF	Equal variances assumed	1.407	.237	-4.858	198
	Equal variances not assumed			-5.035	190.524
People	Equal variances assumed	.462	.498	-4.564	198
	Equal variances not assumed			-4.662	183.865
Process	Equal variances assumed	1.931	.166	-4.872	198
	Equal variances not assumed			-5.045	190.129
Output	Equal variances assumed	3.467	.064	-3.181	198
	Equal variances not assumed			-3.252	184.167

One-way ANOVA: F-test (ระยะเวลาในการทำงาน)

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
People	Between Groups	.763	3	.254	.740	.529
	Within Groups	67.359	196	.344		
	Total	68.122	199			
Process	Between Groups	2.498	3	.833	3.214	.024
	Within Groups	50.774	196	.259		
	Total	53.272	199			
Output	Between Groups	2.973	3	.991	3.764	.012
	Within Groups	51.599	196	.263		
	Total	54.572	199			
TotalF	Between Groups	1.892	3	.631	2.871	.038
	Within Groups	43.054	196	.220		
	Total	44.946	199			

LSD (ระยะเวลาในการทำงาน)

LSD

Dependent Variable	(I) 1.7	(J) 1.7	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
People	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	.05176	.12431	.678
		3-4 ปี	.06587	.13916	.636
		4. ปีขึ้นไป	-.08078	.12195	.509
	1-2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.05176	.12431	.678
		3-4 ปี	.01412	.12321	.909
		4. ปีขึ้นไป	-.13253	.10338	.201
	3-4 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.06587	.13916	.636
		1-2 ปี	-.01412	.12321	.909
		4. ปีขึ้นไป	-.14665	.12083	.226
	4. ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	.08078	.12195	.509
		1-2 ปี	.13253	.10338	.201
		3-4 ปี	.14665	.12083	.226

LSD (ระยะเวลาในการทำงาน) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.7	(J) 1.7	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Process	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	.08934	.10793	.409
		3-4 ปี	.05417	.12082	.654
		4. ปีขึ้นไป	-.17132	.10588	.107
	1-2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.08934	.10793	.409
		3-4 ปี	-.03518	.10697	.743
		4. ปีขึ้นไป	-.26067*	.08976	.004
	3-4 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.05417	.12082	.654
		1-2 ปี	.03518	.10697	.743
		4. ปีขึ้นไป	-.22549*	.10491	.033
	4. ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	.17132	.10588	.107
		1-2 ปี	.26067*	.08976	.004
		3-4 ปี	.22549*	.10491	.033

LSD (ระยะเวลาในการทำงาน) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.7	(J) 1.7	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Output	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	.09977	.10880	.360
		3-4 ปี	.17798	.12180	.146
		4. ปีขึ้นไป	-.13697	.10674	.201
	1-2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.09977	.10880	.360
		3-4 ปี	.07821	.10784	.469
		4. ปีขึ้นไป	-.23674*	.09048	.010
	3-4 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.17798	.12180	.146
		1-2 ปี	-.07821	.10784	.469
		4. ปีขึ้นไป	-.31495*	.10576	.003
	4. ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	.13697	.10674	.201
		1-2 ปี	.23674*	.09048	.010
		3-4 ปี	.31495*	.10576	.003

LSD (ระยะเวลาในการทำงาน) ต่อ

LSD

Dependent Variable	(I) 1.7	(J) 1.7	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
TotalF	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	.08029	.09938	.420
		3-4 ปี	.09934	.11126	.373
		4. ปีขึ้นไป	-.12969	.09750	.185
	1-2 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.08029	.09938	.420
		3-4 ปี	.01905	.09850	.847
		4. ปีขึ้นไป	-.20998*	.08265	.012
	3-4 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	-.09934	.11126	.373
		1-2 ปี	-.01905	.09850	.847
		4. ปีขึ้นไป	-.22903*	.09660	.019
	4. ปีขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	.12969	.09750	.185
		1-2 ปี	.20998*	.08265	.012
		3-4 ปี	.22903*	.09660	.019

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Correlations

Correlations

		Recog	Achivement	Condition	Relation	TotalF
Recog	Pearson Correlation	1	.582**	.415**	.394**	.499**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200
Achivement	Pearson Correlation	.582**	1	.568**	.244**	.259**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	200	200	200	200	200
Condition	Pearson Correlation	.415**	.568**	1	.351**	.302**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200
Relation	Pearson Correlation	.394**	.244**	.351**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	200	200	200	200	200
TotalF	Pearson Correlation	.499**	.259**	.302**	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.245	.41298
2	.571 ^b	.326	.320	.39200

a. Predictors: (Constant), Recog

b. Predictors: (Constant), Recog, Relation

c. Dependent Variable: TotalF

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.605	.174		14.963	.000
	Recog	.364	.045	.499	8.095	.000
2	(Constant)	2.098	.196		10.679	.000
	Recog	.277	.046	.379	5.962	.000
	Relation	.212	.044	.303	4.770	.000

a. Dependent Variable: TotalF

Regression ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.273	.49871
2	.576 ^b	.332	.325	.48068

a. Predictors: (Constant), Recog

b. Predictors: (Constant), Recog, Relation

c. Dependent Variable: People

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.315	.210		11.013	.000
	Recog	.473	.054	.526	8.712	.000
2	(Constant)	1.792	.241		7.438	.000
	Recog	.383	.057	.426	6.728	.000
	Relation	.219	.054	.254	4.017	.000

a. Dependent Variable: People

Regression ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการในการปฏิบัติงาน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.205	.46135
2	.527 ^b	.278	.271	.44187

a. Predictors: (Constant), Recog

b. Predictors: (Constant), Recog, Relation

c. Dependent Variable: Process

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.585	.195		13.289	.000
	Recog	.363	.050	.457	7.231	.000
2	(Constant)	2.065	.221		9.322	.000
	Recog	.274	.052	.345	5.232	.000
	Relation	.217	.050	.286	4.341	.000

a. Dependent Variable: Process

Regression ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลงาน ผลผลิต

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.119	.114	.49290
2	.397 ^b	.158	.149	.48299

a. Predictors: (Constant), Relation

b. Predictors: (Constant), Relation, Recog

c. Dependent Variable: Output

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.841	.206		13.764	.000
	Relation	.265	.051	.344	5.159	.000
2	(Constant)	2.438	.242		10.070	.000
	Relation	.199	.055	.259	3.646	.000
	Recog	.174	.057	.216	3.035	.003

a. Dependent Variable: Output

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล : นางสาวอัสดา ทองรอด
วัน เดือน ปีเกิด : วันพุธที่ 24 มกราคม พ.ศ.2533
ประวัติการศึกษา : บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การเงิน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2554
ประวัติการทำงาน : พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน ตำแหน่งเลขานุการคณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
ที่อยู่ปัจจุบัน : 46/281 ม.4 ถ.เลียบคลองสาม ต.คลองสาม อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12120 หมู่บ้านพฤกษา D ซอย 10/1
โทรศัพท์ : 085-0826982
อีเมล : anda_pup@hotmail.com

