

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Factors affecting the effectiveness of the operation of the Academic  
Staff Mahachulalongkornrajavidyalaya University

พระครูสังฆรักษ์บุญชัย อาทิตย์ตั้ง\*  
ภักดี โพธิ์สิงห์\*\*  
สัณญา เคนาภูมิ\*\*\*  
สุทธิพันธ์ อรัญญาส\*\*\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิธีดำเนินการวิจัย ได้ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๙ ปัจจัย ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบเกณฑ์ตามตารางของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๓๑๗ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์เส้นทางความถดถอยเชิงพหุ หลังจากดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วก็สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

\*\*\*\*อาจารย์ ดร., ที่ปรึกษาร่วม

โดยรวมทั้ง ๙ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก สัมประสิทธิ์การถดถอยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๙ ด้าน และสัมประสิทธิ์การถดถอยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ข้อมูลด้านสังกัด และด้านสถานภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อมูลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งปัจจุบัน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านความคาดหวังในอาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัย, ประสิทธิผล

#### ABSTRACT

Research Factors affecting the effectiveness of the operation of the Academic Staff Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The objectives were to study the performance of the Academic Staff Mahachulalongkornrajavidyalaya University. And to study the development model of efficiency in the operations of the Academic Staff Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Research Methodology The study of factors that influence the effectiveness of the operation of the Academic Staff Mahachulalongkornrajavidyalaya University, the Royal College of 9 factors, and the mission of the university. The sample calculation by the criteria in the square of **Krejcie** and **Morgan** (Krejcie and organ), samples used in the study were 317. Statistics used in this study were frequency, percentage, average. Standard Deviation, Correlation, coefficient of Pearson. and multiple regression analysis, path. After analyzing the data, it's a presentation and analysis. According to the research data set.

Factors affecting the effectiveness of the operation of the Academic Staff University of Mahachulalongkornrajavidyalaya were found that most of the comments on the factors that influence the effectiveness of the operation of the Academic Staff Mahachulalongkornrajavidyalaya University, including 9 in the overall level. The regression coefficient data for respondents. Factors that influence the

effectiveness of the overall performance of the 9 functions and the regression coefficient data for respondents who effectiveness in the operation, including 4 that the data belong. And the status there are significant factors that influence the effectiveness of the operation. For information on sex, age, and senior education. The current location and experience No statistically significant the relationship between the factors affecting the effectiveness of the operation. The regression coefficient of variable factors that affect the effectiveness of the overall performance of the 4 revealed that the role perception. Satisfaction factor in performance. Factors salary and welfare Factor of stability in the work. A statistically significant Operational Effectiveness The morale factor in performance. Factors teamwork Factors confidence in themselves to environmental factors and organizational factors. Priorities in career No statistically significant factors that influence the effectiveness of the operation.

**Keywords:** Factors, Effectiveness

## ๑. บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การทางวิชาการที่สำคัญยิ่งในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ตามมาตรา ๒๘ ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยได้กำหนดว่า “การจัดการศึกษาระดับ อุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม”<sup>๑</sup> จากการเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งมุ่งที่ประสิทธิผลเป็นสำคัญ<sup>๒</sup> นับตั้งแต่การจัดการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตรการเรียนการสอน ระบบการประเมินผลผู้เรียน ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการพัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษา โครงสร้างการบริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้

<sup>๑</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), ๒๕๔๖), หน้า ๙.

<sup>๒</sup>ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ, เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

มุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพผู้เรียนหรือคุณภาพการศึกษานั้นเอง โดยเฉพาะคุณภาพของครูซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ยิ่งใหญ่ในความสำเร็จหรือล้มเหลวในการศึกษาของผู้เรียน<sup>๕</sup>

ปัจจัยโครงสร้างองค์การจัดว่าเป็นกรอบที่องค์กรกำหนดไว้เพื่อควบคุมความประพฤติของบุคลากรซึ่งจะมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรและนอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์กรที่เน้นการใช้อำนาจจะมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนจึงเป็นผลให้บรรยากาศองค์กรที่เน้นการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของพนักงาน การรับรู้ของบุคลากรในด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงย่อมแสดงถึงการที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงซึ่งไปในทิศทางเดียวกัน ตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาขององค์กรคือลักษณะบรรยากาศองค์กรเพราะถ้าหากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งมีส่วนในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรแล้วก็จะไม่สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของคนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างถูกต้อง<sup>๖</sup>

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสมควรให้ความสำคัญเพราะเป็นการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรซึ่งบ่งบอกถึงมาตรฐานงานและความมีประสิทธิภาพขององค์กรและเพื่อสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องแสดงถึงระดับของผลงานที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้การประเมินผลการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมาตรฐานการปฏิบัติงานจึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานบางอย่างขึ้นเพื่อนำผลงานของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานนี้ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินทราบว่าบุคคลใดบ้างที่มีผลงานสูงหรือต่ำกว่าหรือพอดีกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ฉะนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องใช้เครื่องมือหลายอย่างในการ

<sup>๕</sup>สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๐), หน้า คำนำ.

<sup>๖</sup>Audrey อังโน อ่ำพร อัครวจนกุลชัยล, “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน”, **คุณวินิพนธ์ ปรัชญาคุณวินิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓).

<sup>๗</sup>วชิราณี เหลืองไพโรจน์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์การของบริษัทฟัจจำกัด (มหาชน)”, **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๙).

<sup>๘</sup>Stringer, R, **Leadership and Organizational Climate**, [Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2002], p. 67.

<sup>๙</sup>Steers, & Porter อังโน นงเยาว์ แก้วมรกต, “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒).

<sup>๑๐</sup>Szilagy & Wallace, Szilagy; & Wallace, **Organizational Behavior and Performance**, 5<sup>th</sup> ed, [Glenview: Scott Foresman and Company, 1990] p. 23.

ดำเนินการเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือได้และสามารถนำผลการประเมินนั้นไปใช้ประโยชน์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้จริง<sup>๙</sup>

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น มีผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ (ข้อมูล ๒๑ มิ.ย. ๕๕ – ๓๑ พ.ค. ๕๖) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ ๒ การผลิตบัณฑิต ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๑๓ การพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้คือ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพบหลักฐานสนับสนุนดำเนินการเพียง ๓ ข้อ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแผนการบริหารและพัฒนาคณาจารย์ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ มีโครงการในแผนซึ่งอธิบายไว้๒ที่มีความคลาดเคลื่อนและผู้รับผิดชอบไม่สามารถอธิบายได้ว่าดำเนินการตามแผนใด/โครงการใดยังไม่มีระบบการติดตามการนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ และยังไม่มีการประเมินผลความสำเร็จของแผน<sup>๑๐</sup> ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๖ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ ๒.๓ อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ควรได้รับการปรับปรุง<sup>๑๑</sup>

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น และเพื่อประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้ข้อสนเทศที่ได้สามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอนาคตในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ได้มาตรฐาน และเป็นวิชาชีพที่ยอมรับของสังคมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้เป็นอย่างดี

## ๒. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>๙</sup>สิริรัตน์ สวีสสม, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”, สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๖).

<sup>๑๐</sup>คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนงานวิทยาเขตขอนแก่น, รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕, ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ๒๕๕๖, (อัดสำเนา)

<sup>๑๑</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, การตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (อัดสำเนา)

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

๓. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

### ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย มุ่งศึกษาไปที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จำนวน ๙ ปัจจัย คือ ๑) การรับรู้บทบาท ๒) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ๓) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๔) การทำงานเป็นทีม ๕) เงินเดือน และสวัสดิการ ๖) ความเชื่อมั่นในตนเอง ๗) บรรยากาศขององค์กร ๘) ความมั่นคงในการทำงาน ๙) ความคาดหวังในอนาคต และศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จำนวน ๔ ด้าน คือ ๑) การจัดการเรียนการสอน ๒) การวิจัย ๓) การบริการวิชาการ ๔) ด้านทำนุบำรุง ศิลปะ และวัฒนธรรม คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบเกณฑ์ตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๓๑๗ รูป/คน เลือกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratify random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ที่ผ่านการพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยการเก็บข้อมูลโดยได้รับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และบางส่วนส่งคืนกลับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยที่ศึกษานำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) หลังจากนั้นสรุป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

#### ๔. ผลการวิจัย

๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สังกัดวิทยาเขต เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดวิทยาเขตขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ รองลงมาคือวิทยาเขตสุรินทร์ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๐ และน้อยที่สุดคือวิทยาเขตบึงกาฬศึกษา พุทธิศาสตร์คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๐ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๓ รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๗ ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๓ รองลงมาคือคฤหัสถ์ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๗ ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๖ รองลงมาคือ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๕ และน้อยที่สุด คือ ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๑ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๒ รองลงมาคือปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๑ และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๗ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๗ รองลงมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๗ และน้อยที่สุด คือ ศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑-๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๙ รองลงมาคือ ๑๑-๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๓ และน้อยที่สุด คือ ๑๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๘ ตามลำดับ

๒. ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ (S.D. = ๑.๒๘) เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ (S.D. = ๑.๒๙) รองลงมาคือด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ (S.D. = ๑.๒๘) และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓ (S.D. = ๑.๒๘) ๒) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ (S.D. = ๑.๒๙) ๓) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ (S.D. = ๑.๒๘) ๔) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๓ (S.D. = ๑.๒๘) ๕) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ (S.D. = ๑.๒๘)

### ๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๙ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ (S.D. = ๑.๒๕ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานรองลงมาคือด้านการรับรู้ บทบาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ (S.D. = ๑.๒๖) และน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ (S.D. = ๑.๒๗) ๒) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ บทบาทโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ (S.D. = ๑.๒๖) ๓) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ (S.D. = ๑.๒๖) ๔) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๕ (S.D. = ๑.๒๕) ๕) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ (S.D. = ๑.๒๕) ๖) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ (S.D. = ๑.๒๖) ๗) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ (S.D. = ๑.๒๗) ๘) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ (S.D. = ๑.๒๗) ๙) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๖ (S.D. = ๑.๒๘) ๑๐) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับ มากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ (S.D. = ๑.๒๕)

### ๔. โมเดลพหุระดับของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๔.๑) สัมประสิทธิ์การถดถอยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๙ ด้าน พบว่า ข้อมูลด้านสังกัด และด้านสถานภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อมูลด้านเพศ ด้านอายุด้านวุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๔.๒) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า สังกัดวิทยาเขต และสถานภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศอายุ

วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๔.๓) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรปัจจัยด้านความคาดหวังในอนาคตไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## ๕. สรุปผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๙ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับ มากระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับ มาก

โมเดลพหุระดับของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้คือ ๑) สัมประสิทธิ์การถดถอยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยรวมทั้ง ๙ ด้าน พบว่า ข้อมูลด้านสังกัด และด้านสถานภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อมูลด้านเพศ ด้านอายุด้านวุฒิการศึกษา ด้านตำแหน่งปัจจุบัน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ๒) สัมประสิทธิ์การถดถอยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า สังกัดวิทยาเขต และสถานภาพ มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน พบว่า ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านความคาดหวังในอาชีพไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## ๖. อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

### (๑) ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับ มากเมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร คือ มีคู่มือปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ ทุกหลักสูตรมีรายวิชาศึกษาอิสระเพื่อให้บัณฑิตศึกษาค้นคว้า และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้โดยความเห็นชอบและควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา

### (๒) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง ๙ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการรับรู้บทบาทและน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ๔ ประการคือ ๑)ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีตัวชี้อยู่ ๒ ประการ คือ โครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กร พิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ ๒)ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม ๒ ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งมีตัวแปรบ่งชี้คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน กับสิ่งแวดล้อมในหรือบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงานแนวทางการให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย และความปกปิด ๓) ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากความสนใจการดำรงรักษาไว้ และความผูกพันใจ สำหรับตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานคือ การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน และ ๔)นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือ การวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร

การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่

## ๗. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ยังพบว่า มีประเด็นที่สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้อีก ดังนั้นจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

๑. ศึกษาการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) หนังสือ:

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), ๒๕๔๖.

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนงานวิทยาเขตขอนแก่น. รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ๒๕๕๖.

ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาวิชาการ, ๒๕๕๕.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. การตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

#### (๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

นงเยาว์ แก้วมรกต. “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.



๒๐๘ ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓ กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๘

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๐.  
อำพร อัครโรจนกุลชัย. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓.

## ๒.ภาษาอังกฤษ

Stringer, R. **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River, NJ:  
PrenticeHall, 2002.

Szilagyi&Wallace. **Organizational Behavior and Performance**. 5<sup>th</sup> ed. Glenview: Scot  
Foresman and Company, 1990.

