



ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF SUPPORT PERSONNEL

ทศพร บุญญานุสนธิ¹, ภัทรวรินทร์ ภัทธีรสมบุรณ์^{1*}

Thodsaporn Bunyanuson¹, Phakwarin Phatthasirisomboon^{1*}

*Corresponding Author E-mail: phakwarin.p@rbru.ac.th

Received May 25, 2026; Revised July 8, 2026; Accepted July 15, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 100 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านทัศนคติของสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.00) อายุระหว่าง 30-44 ปี (ร้อยละ 73.00) มีอายุงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 70.00) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.76) โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.69) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ขณะที่ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนได้ร้อยละ 26.40 (Adjusted $R^2 = 0.264$) แสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 73.60 ที่อาจมีอิทธิพลต่อการ

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

¹ Faculty of Nursing, Rambhai Barni Rajabhat University



ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัย
ค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหาร
ควรส่งเสริมการยอมรับนับถือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน และการสร้างความสัมพันธ์
ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคู่กับการบริหารภาระงานและสภาพแวดล้อม
การทำงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน; บุคลากรสายสนับสนุน; มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Abstract

This research article aimed to investigate the factors affecting the work performance of support personnel at Rambhai Barni Rajabhat University. The samples consisted of 100 support personnel selected through purposive sampling. The research instruments included a demographic questionnaire and questionnaires on motivational and hygiene factors based on Herzberg's two-factor theory, which have a reliability value of more than 0.70. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings revealed that more than half of the sample group were female (51.00%), aged between 30–44 years (73.00%), and had work experience of 6–10 years (70.00%). The overall level of opinion on factors affecting job performance was high ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.76). with the aspect of job success having the highest average ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.69) Factors that have a statistically significant positive influence on the work performance of support staff at the 0.05 level included recognition, advancement, and relationships with supervisors. Meanwhile, responsibility, policies and administration, relationships with colleagues, and job security have a statistically significant negative influence on performance at the 0.05 level. All variables together can explain 26.40% of the variance in the performance of support staff (Adjusted $R^2 = 0.264$), indicating that there are still other factors, accounting for 73.60%, that may influence the performance of support staff. In summary, the research findings suggest that both motivational and hygiene factors according to Herzberg's two-factor theory

are important for performance. Therefore, management should promote recognition, career advancement, and good relationships between supervisors and subordinates, along with appropriate workload and work environment management, to enhance the work performance of support staff

Keywords: Performance; Supporting Personnel; Rambhai Barni Rajabhat University

บทนำ

บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคล เพราะบุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (ภิราช รัตนันต์, 2558) หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณภาพและขาดการจัดการที่เหมาะสม องค์กรย่อมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และแม้จะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่หากขาดความตั้งใจ หรือระบบสนับสนุนในการทำงานไม่ดี ก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพ และส่งผลกระทบต่อองค์กรในที่สุด (ประเสริฐ อุไร, 2559)

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนจำนวนมากประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความไม่สอดคล้องระหว่างความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย ภาระงานที่มากเกินไป การเปลี่ยนแปลงระบบงานอย่างรวดเร็ว รวมถึงการขาดระบบสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการภายในมหาวิทยาลัย (สุชาติ เมืองแก้ว, 2564) สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี แม้จะมีการกำหนดโครงสร้างภาระงานอย่างชัดเจน แต่ยังพบข้อจำกัดด้านการจัดสรรภาระงาน การติดตามประเมินผล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงปัญหาโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนขาดแรงจูงใจและเกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน (ภาชิต ลัมประยูร และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต, 2559) อีกทั้งยังไม่พบการศึกษาที่ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีอย่างชัดเจน



จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยภาระงานที่มากและการขาดแคลนบุคลากรอาจก่อให้เกิดความเครียดและลดประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่บรรยากาศการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ชญาณิชฐ์ ไชยวิชิต, วิเชียร วิทยอุดม และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์, 2561) นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (อังศนา อินแดน, 2565; ธนภรณ์ พรหมราย, 2565) ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในบุคคลต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) (Herzberg, 1959) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 438 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power version 3.1.9.4 โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ ภายใต้เงื่อนไข ระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) เท่ากับ 95% อำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ 0.95 และ ขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.30

จากการคำนวณพบว่าควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 91 คน ดังนั้น เพื่อรองรับการสูญเสียข้อมูลหรือความคลาดเคลื่อนในการตอบแบบสอบถามในอัตราร้อยละ 10 จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 100 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างแบบเจาะจง

เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion) คือ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล มีอายุงานในตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนไม่น้อยกว่า 1 ปี สมัครใจเข้าร่วมตอบแบบสอบถามในงานวิจัย สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

เกณฑ์คัดออก (Exclusion Criteria) คือ เป็นบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ประจำ หรือพิเศษ และตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) นโยบายและการบริหารงาน 7) เงินเดือน 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่า



น้ำหนักตัวเลข แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 เห็นด้วยมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 เห็นด้วยปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 เห็นด้วยน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับปัจจัยในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม และความชัดเจนของข้อคำถาม พร้อมทั้งคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 จึงถือว่าสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึง 30 พฤศจิกายน 2568 โดยดำเนินการทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จากนั้นติดต่อประสานงานกับสำนักงานของแต่ละคณะ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เตรียมแบบสอบถามและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้พร้อมก่อนลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยเดินทางไปยังแต่ละคณะตามวันและเวลาที่นัดหมาย พร้อมแนะนำตนเอง ชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เวลาในการตอบประมาณ 10–15 นาที และเก็บแบบสอบถามกลับทันที ภายหลังตอบเสร็จสิ้น จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกเฉพาะ



ฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาลงรหัส บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน (ร้อยละ 51.00) และเพศชายจำนวน 49 คน (ร้อยละ 49.00) โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30-44 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 73.00) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.76 ปี ($\bar{x} = 39.76$, S.D. = 7.08) มากกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรสจำนวน 51 คน (ร้อยละ 51.00) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 93.00) มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 70.00) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 49 คน (ร้อยละ 49.00)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
(1) ความสำเร็จของงาน	4.38	0.69	มาก
(2) การยอมรับนับถือ	4.07	0.75	มาก
(3) ลักษณะของงาน	4.32	0.67	มาก
(4) ความรับผิดชอบ	4.32	0.69	มาก
(5) ความก้าวหน้า	3.90	0.85	มาก
(6) นโยบายและการบริหารงาน	4.20	0.72	มาก
(7) เงินเดือน	4.13	0.78	มาก
(8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.20	0.80	มาก
(9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.72	มาก
(10) ความมั่นคงในการทำงาน	4.12	0.94	มาก
รวม	4.18	0.76	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ ด้าน



ลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.67) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.72) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.80) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.85)

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสามารถในการพยากรณ์ของโมเดล

		Std. Error			Change Statistics					
	R	Adjusted	of the		R Square	F		Sig. F	Durbin-	
Model	R	Square	R Square	Estimate	Change	Change	df1	df2	Change	Watson
1	.582 ^a	.339	.264	6.262	.339	4.560	10	89	.000	1.657

a. Predictors: (Constant), ความมั่นคงในการทำงาน, ความรับผิดชอบ, นโยบายและการบริหารงาน, ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้า, เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, การยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสำเร็จของงาน

b. Dependent Variable: การปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.582 เมื่อปรับอิทธิพลของจำนวนตัวแปรอิสระและขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.4 (Adjusted R Square = 0.264) ผลการทดสอบความเหมาะสมของสมการถดถอย พบว่า สมการมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.560$, $p\text{-value} = .000$) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.657 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 2 สะท้อนให้เห็นว่าค่าคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน และไม่พบปัญหาอัตสหสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนในสมการถดถอย

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การยอมรับนับถือ ($\beta = 0.849$) ความรับผิดชอบ ($\beta = -0.342$) ความก้าวหน้า ($\beta = 0.516$) นโยบายและการบริหารงาน ($\beta = -0.679$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = 1.061$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = -0.676$) และความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = -0.679$) รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	22.886	5.060		4.523	.000		
(1) ความสำเร็จของงาน	-3.044	3.444	-.289	-.884	.379	.070	14.385
(2) การยอมรับนับถือ	8.204	2.287	.849	3.588	.001	.133	7.535
(3) ลักษณะของงาน	-1.066	3.619	-.099	-.294	.769	.065	15.287
(4) ความรับผิดชอบ	-3.599	1.366	-.342	-2.636	.010	.440	2.271
(5) ความก้าวหน้า	4.391	1.436	.516	3.058	.003	.261	3.838
(6) นโยบายและการบริหารงาน	-6.845	2.296	-.679	-2.981	.004	.143	6.989
(7) เงินเดือน	3.023	1.670	.326	1.810	.074	.229	4.362
(8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	9.637	2.627	1.061	3.669	.000	.089	11.259
(9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-6.816	2.685	-.676	-2.538	.013	.105	9.563
(10) ความมั่นคงในการทำงาน	-5.243	1.472	-.679	-3.562	.001	.204	4.894

a. Dependent Variable: การปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

การยอมรับนับถือมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.849$) อภิปรายได้ว่า บุคลากรได้รับการยอมรับ ยกย่องหรือคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Herzberg, 1959) สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.364$) ซึ่งเมื่อการได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้นตาม (พิชญ์สินี สีนสุพรรณ และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2568) และการศึกษาที่พบว่า การได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันของพนักงาน (พิชชาพร สันติตรานนท์ และคณะ, 2567) และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (อุไรวรรณ แก้วเก็บ และคณะ, 2563)

ความก้าวหน้ามีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.516$) สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรมองเห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพ หรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.361$) (สุประวิษฐ์ วิเศษณ์วรมงคล และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2569)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 1.061$) สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร หากผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็น สนับสนุนการทำงาน และมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นหนึ่งในปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อความพึงพอใจและบรรยากาศในการทำงาน หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Herzberg, 1959) และการศึกษา ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.243$) (กัตติกมาส กิ่งแก้ว และ กมลวรรณ วรรณธน์, 2568)

ความรับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.342$) โดยมีผลเป็นเชิงลบสามารถอธิบายได้ว่า แม้ความรับผิดชอบจะ

เป็นปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) แต่ในบริบทของการศึกษานี้ อาจเกิดจากการที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไปหรือไม่สอดคล้องกับกำลังคน ส่งผลให้เกิดความเครียด ความกดดัน และภาระงานสะสม จนลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความรับผิดชอบในเชิงปริมาณที่มากเกินไปอาจเปลี่ยนจากแรงจูงใจไปสู่ภาระงานที่สร้างความไม่พึงพอใจได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่า ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.170$) (สุประวิทย์ วิเศษณ์วรมงคล และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2569)

นโยบายและการบริหารงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.679$) ซึ่งผลเชิงลบนี้อาจสะท้อนว่า บุคลากรอาจรับรู้ว่านโยบายและระบบการบริหารงานในปัจจุบันยังมีความไม่ยืดหยุ่น ขาดความชัดเจน หรือมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานและลดความคล่องตัวในการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่า นโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (นลัทศิริ นิธิสุโกช, 2563)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.676$) เนื่องจากการทำงานในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงาน และการสื่อสารระหว่างบุคลากร หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Herzberg, 1959) แต่ในการศึกษานี้ มีผลเชิงลบอาจเกิดจากความขัดแย้งในการทำงาน การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน หรือการประสานงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อความร่วมมือ จนอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

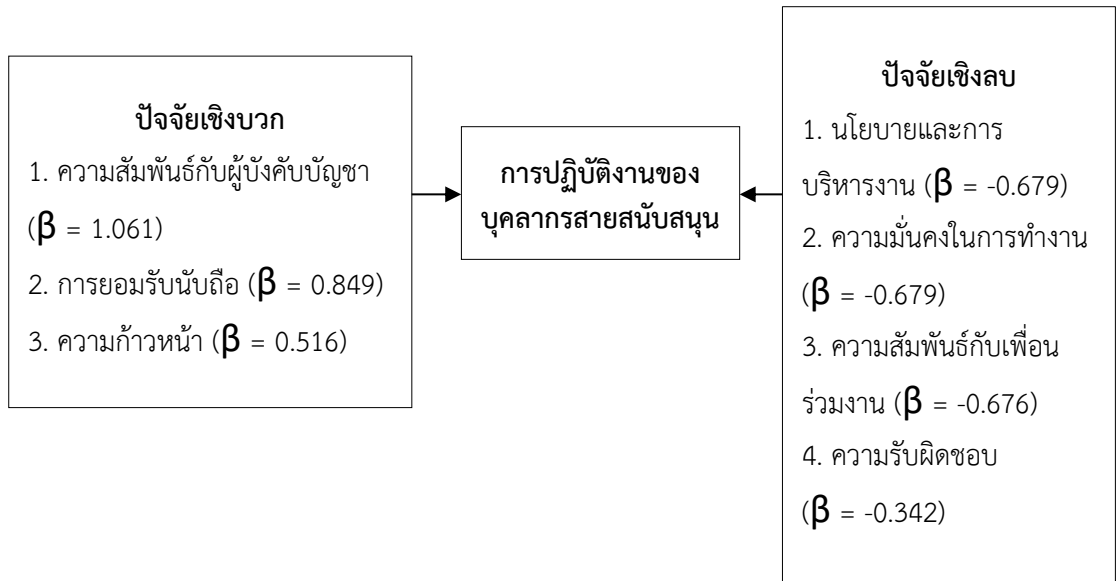


พระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.243$) (กัตติกมาส กิ่งแก้ว และ กมลวรรณ วรรณธน์, 2568)

นอกจากนี้ ความมั่นคงในการทำงานมีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.679$) โดยมีผลเชิงลบ ซึ่งอาจสะท้อนว่า บุคลากรบางส่วนรับรู้ว่าตนเองมีความมั่นคงในงานอยู่แล้ว อาจเกิดความรู้สึกพึงพอใจในสถานภาพปัจจุบัน ลดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองหรือการสร้างผลงานเพิ่มเติม ส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาค้นนี้แตกต่างจากการศึกษาที่พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.435$) (พิชญ์สินี สีนสุพรรณ และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2568)

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเอง ในทางตรงกันข้าม นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรับผิดชอบ กลับเป็นปัจจัยเชิงลบที่อาจลดแรงจูงใจและเป็นข้อจำกัดต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอาจต้องเสริมสร้างปัจจัยจูงใจเชิงบวกควบคู่กับการจัดการปัจจัยเชิงลบอย่างเหมาะสม เพื่อรักษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมนโยบายด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังปัญหา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมทีมสัมพันธ์ หรือ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



2. ควรพัฒนารูปแบบและประเมินผลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากสาเหตุหรือปัจจัยที่พบว่ามีส่วนต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในหน่วยงาน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ปีงบประมาณ 2568

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณชนง. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 3(5), 809–827.
- ชญาณิชฐ์ ไชยวิจิต, วิเชียร วิทยอุดม, และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงบประมาณสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. *Journal of Administrative and Management*, 6(2), 43–53.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นลัทศิริ นิธิสุโกโชค. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 2(1), 47–54.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิชชาพร สันติตรานนท์, ปราโมช ธรรมภรณ์, และสักรินทร์ อยู่ผ่อง. (2567). ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแปไทย จำกัด. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 15(1), 128–139.



- พิชญ์สินี สีนสุพรรณ, และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2568). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไทยเซ็นเตอร์ฟู้ด โปรดักส์ จำกัด จังหวัดนครปฐม. *วารสารร่มยุงทอง*, 3(3), 1–17.
- ภิราข รัตน์นัต. (2558). พันธกิจและบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์และวิชาการ*, 10(30), 1–16.
- ภาชิต ลิ้มประยูร, และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10(3), 104–113.
- สุชาติ เมืองแก้ว. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุประวิทย์ วิเศษณ์วรมงคล, และชินโสณ วิสฐิทธิกิจา. (2026). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคาร UPA. *วารสารสังคมพัฒนศาสตร์*, 9(2), 161–171.
- อังศนา อินแดน. (2565). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. *Journal of MCU Humanities Review*, 8(1), 255–272.
- อุไรวรรณ แก้วเก็บและคณะ. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. *วารสารการจัดการธุรกิจมหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 84–100.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.