

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี  
Job Satisfaction Affecting Work Efficiency of Support Staff  
at a University in Nonthaburi Province

ศิริลักษณ์ จันทร์ควง\*

Siriluk Chankuang\*

ทองฟู ศิริวงศ์\*\*

Tongfu Siriwongse\*\*

รับบทความ: 5 มีนาคม 2567 / แก้ไขบทความ: 2 เมษายน 2567 / ตอรับการตีพิมพ์: 18 เมษายน 2567

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี และ 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 125 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test และ ค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

---

\* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\* Master's degree of Business Administration student Management major Master of Business Administration Program for excellence Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

\*\* อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*\* Lecturer for the Master of Business Administration program Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน และสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ยกเว้น ระดับการศึกษา และระยะเวลา ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ในด้านค่าใช้จ่ายและด้านคุณภาพ และ 2) ความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน และด้านโอกาสได้ก้าวหน้า มีนัยสำคัญ ทางสถิติเท่ากับ 0.000\* และ 0.012\* ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน และด้านโอกาสได้ก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

## Abstract

The objectives of this independent study were to 1) study efficiency classified by personal factors in work efficiency of support staff at a university in Nonthaburi province and 2) study job satisfaction affecting work efficiency of support staff at a university in Nonthaburi province. The research instruments were a questionnaire sample used in this study were 125 personnel of support staff at a university in Nonthaburi province. The statistics used for data analysis consisted of percentage, mean, frequency, standard deviation. Test assumptions with T-test and F-test values, comparing pairs. and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that 1) The performance, categorized by personal factors such as gender, age, marital status, monthly income, and status, differs significantly. However, there is no significant difference in the performance of academic support staff at the university in Nonthaburi province based on these factors, with a significance level greater than 0.05. When considering specific aspects such as quality, quantity, time, and cost, except for education level and duration of employment, there are differences in performance among academic support staff at the university in Nonthaburi province, and these differences are statistically significant at a significance level less than 0.05 in terms of cost and quality.

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

And 2 ) Job satisfaction in terms of job success, working conditions, and advancement opportunities is statistically significant at 0.000\* and 0.012\*, both of which are less than 0.05. This indicates that job success, working conditions, and advancement opportunities significantly impact the performance of academic support staff at the university in Nonthaburi province.

**Keywords:** Job satisfaction, Affecting work efficiency, Support staff

## บทนำ

การศึกษานี้ ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการทำงานจะสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานงานนั้น ๆ จึงจะสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จได้ก็ด้วยมีพนักงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงานงานย่อมล้มเหลวไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ถ้าบุคลากรไม่มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ย่อมเกิดผลกระทบต่อหน่วยงานส่งผลให้การทำงานที่ไม่มีความกระตือรือร้น การชวนช่วยในการทำงาน ขาดความผูกพันกับองค์กร และขาดความรักใคร่ในหมู่คณะทำงานด้วยกัน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี มีจำนวน 170 คน (ระบบสารสนเทศเพื่องานทรัพยากรบุคคล, 2566) ข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2566 โดยมีสถานภาพ 5 ประเภท ดังนี้ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย 3) ลูกจ้างประจำ 4) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และ 5) ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน โดยเป็นมหาวิทยาลัยเปิดทางไกลชั้นนำของโลก ที่มีการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา โดยรับนักศึกษาไม่จำกัดจำนวน ไม่มีชั้นเรียน ที่ได้รับการจัดอันดับอยู่ในอันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัยเปิดในภูมิภาคเอเชียหรือการได้รับการประกาศยกย่อง/มีผลงานที่เป็นเลิศ/ได้รับรางวัล ในระดับสากล เทคโนโลยี นวัตกรรมการศึกษาทางไกล (ฝ่ายวางแผนวิจัยและนวัตกรรมฯ กองแผนงาน สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยฯ, 2566) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เน้นวางระบบบริหารงานที่คำนึงถึงผลิตภาพของบุคลากรต่อคนต่อปี (HR Productivity) การวางแผนบริหารอัตรากำลังคนระยะ 5 ปี, 10 ปี และ 15 ปี การส่งเสริมหาร Re-Skill Up-Skill รองรับรูปแบบการทำงานในอนาคตและนวัตกรรมใหม่ ๆ การเพิ่ม Digital Skill ให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ควบคู่ไปกับการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรให้เป็นไปตามเกณฑ์ EdPEX (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ, 2567)

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

โดยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยนอกจากจะสนับสนุนภารกิจวิชาการแล้ว ยังมีภารกิจหลักในการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และทำงานกับองค์กรตลอดไป เป็นความรู้สึกไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเรา (ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ, 2555)

เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษานั้นนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ เสริมสร้างให้เกิดความภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล, 2561)

แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของงานเป็นหัวข้อที่ซับซ้อนมีการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ได้มีอิทธิพลต่อแรงงาน เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงประสิทธิภาพของทั้งองค์กรกล่าวง่าย ๆ ว่าขวัญกำลังใจที่สูงขึ้นจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต Strauss, 1968 (อ้างใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์, 2564)

โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยลงหากไม่เร่งแก้ไขจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ

กระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การจึงต้องพัฒนาหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน (อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว, 2561)

จากข้อมูลข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เนื่องจาก ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนตอบสนองกับความต้องการของบุคลากรอย่างถูกต้อง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวนทั้งสิ้น 170 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 119 ตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มไม่เกินร้อยละ 5 จำนวน 6 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 125 ตัวอย่าง

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามโดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เตรียมการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 125 ราย ที่เป็นพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

2. ผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงไปยังอธิการบดี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

3. ศึกษา นำแบบสอบถามไปสอบถามกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

## 4. นำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้**

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น แล้วนำมาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test และค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขในด้านใดบ้าง แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question) จึงใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาแบบ (Content Analysis)

**ผลการวิจัย****1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	18	14.40
หญิง	107	85.60

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 30 ปี	9	7.20
31 – 40 ปี	42	33.60
41 – 50 ปี	48	38.40
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	26	20.80
3. สถานภาพสมรส		
โสด	68	54.40
สมรส	45	36.00
หม้าย/หย่าร้าง	12	9.60
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	8.80
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	90	72.00
ปริญญาโท	24	19.20
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 เดือน – 1 ปี	2	1.60
1 – 5 ปี	20	16.00
6 – 10 ปี	24	19.20
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	79	63.20
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	11	8.80
15,000 – 20,000 บาท	16	12.80
20,001 – 30,000 บาท	59	47.20
30,001 – 40,000 บาท	24	19.20
40,001 – 50,000 บาท	10	8.00
ตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไป	5	4.00
7. สถานภาพ		
ข้าราชการ	17	13.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	65	52.00

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	17	13.60
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	22	17.60
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	4	3.20
<b>รวม</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี สถานภาพสมรส โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ลักษณะของงาน	4.08	0.62	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	4.23	0.65	มากที่สุด
3. โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.93	0.82	มาก
4. โอกาสได้ก้าวหน้า	4.00	0.83	มาก
5. ได้รับการยอมรับ	3.99	0.80	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

**ตารางที่ 3 ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย  
แห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี**

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<b>ด้านปัจจัยค่าจ้าง</b>			
1. การบังคับบัญชา	4.10	0.76	มาก
2. ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน	3.83	0.91	มาก
3. นโยบายบริษัท	3.87	0.82	มาก
4. เงื่อนไขการทำงาน	4.06	0.67	มาก
5. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.26	0.62	มากที่สุด
6. ความปลอดภัย	3.84	1.00	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

**ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน  
จังหวัดนนทบุรี**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพ	4.15	0.63	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.05	0.64	มาก
3. ด้านเวลา	4.20	0.60	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.13	0.67	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

จากที่ตารางที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน T-test และ F-test

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	T=-0.768	0.444	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F=0.324	0.808	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพสมรส	F=0.145	0.865	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F=3.017	0.053	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	F=3.018	0.033*	ไม่ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	F=1.376	0.238	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F=1.022	0.399	ปฏิเสธสมมติฐาน

\*P-value < .05

จากตารางที่ 5 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

#### 4. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	$\beta$			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.357	0.152		2.353	0.020		
ความสำเร็จของงาน (X <sub>2</sub> )	0.487	0.053	0.530	9.163	<b>0.000*</b>	0.389	2.569
เงื่อนไขการทำงาน (X <sub>9</sub> )	0.327	0.042	0.367	7.744	<b>0.000*</b>	0.581	1.721
โอกาสได้ก้าวหน้า (X <sub>4</sub> )	0.098	0.038	0.137	2.557	<b>0.012*</b>	0.451	2.216
R = 0.918		R <sup>2</sup> = 0.842		Adjusted R Square = 0.839			
Std. Error of the Estimate = 0.23892		Durbin-Watson = 2.209					

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธี Stepwise วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าค่า Adjusted R Square = 0.839 แสดงว่า ความสำเร็จของงาน เงื่อนไขการทำงาน และโอกาสได้ก้าวหน้า สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 83.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่เหลืออีกร้อยละ 16.10 เป็นของปัจจัยอื่น

#### อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน และสถานภาพ แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ นิลวรรณ บุญสันต์ (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วงจังหวัดลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้ 207 คน จากประชากร จำนวน 428 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย .906 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .955 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วงจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เขียนเป็นสมการได้ ดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี = .667 โดยมีความสามารถในการทำนายความมีประสิทธิภาพ = 66.90 % ( $R^2$ ) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยวัฒน์ ยี่วาศรี (2561) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านการวางแผนในการทำงานด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านกระบวนการทำงาน และด้านการให้บริการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 157 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการให้บริการ (=3.88 , S.D. = .550) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการทำงาน (=3.78 , S.D. = .584) ด้านงานประสิทธิภาพส่วนบุคคล (=3.71 , S.D. = .570) และด้านการวางแผนในการทำงาน (=3.63 , S.D. = .518) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ต่อเดือน และอายุงาน ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ทั้ง เพศ และ ตำแหน่งที่แตกต่างกันของบุคลากรไม่เป็นปัจจัยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน โดยมีข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์การสื่อสารระหว่างกันมากขึ้น และควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอให้บุคลากรทุกคนรับทราบแผนการทำงาน 2) ควรมีการอบรมและจัดกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์และให้บุคลากรในคณะฯ ได้รู้จักกันมากขึ้น และควรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

## 2. ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี คือ ความสำเร็จของงาน เงื่อนไขการทำงาน และโอกาสได้ก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, 1959 (Herzberg's Two-Factor Theory) (อ้างใน ญัญญพันธ์ เจริญนันท์, 2556) ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานได้สูง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ เป็นต้น Herzberg จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และเงื่อนไขการทำงานเป็นปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งานแต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชา ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้นซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนองก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากพนักงาน Herzberg จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance Factors)

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหน่วยงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าควรมีการชื่นชมหรือแสดงความยินดีในความสำเร็จของบุคลากร และมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างถูกต้องและโปร่งใส เพื่อเพิ่มความพึงพอใจทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

1.2 ความพึงพอใจในงาน ด้านเงื่อนไขการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าควรมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนและมีความเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน และให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างเช่นการปฏิบัติงานวิถีใหม่ (New normal) เหลือเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น การกำหนดเวลาเข้างาน เลิกงาน เป็นรอบ ๆ 3 รูปแบบ ดังนี้ 07.30 – 15.30 น. , 08.30 – 16.30 น. และ 09.30 – 17.30 น.

1.3 ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสได้ก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานโดยไม่แบ่งสถานภาพของบุคลากรให้บุคลากรทุกสถานภาพสามารถเข้าร่วมการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานได้ทุกคน และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เท่านั้น ดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่าง และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งอาจเพิ่มเติมการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

2.3 ควรศึกษาเพิ่มในประเด็นของภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

2.4 ควรศึกษาเพิ่มในประเด็นของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี

## บรรณานุกรม

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี [เอกสารนำเสนอล]. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ประจำปีการศึกษา 2564, 1615-1634. กรุงเทพฯ, ประเทศไทย. <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/2572>
- กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยฯ. (2567). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ผู้แต่ง.

วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมปีที่ 23 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

- ชัยวัฒน์ ยี่ว่าศรี. (2561). ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *ว.สังคมศาสตร์บูรณาการ*. 5(2), 307-320.  
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issmu/article/view/159768>
- ชุติมา ปัญญาพิณจุนกูร และคณะ. (2555). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ. *ว.พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 22(2), 11-23. <https://he02.tcithaijo.org/index.php/tnaph/article/view/4775>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิลวรรณ บุญสันต์. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี. *ว.วิจัยวิชาการ*. 5(6), 99-110. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/256713>
- ฝ่ายวางแผนวิจัยและนวัตกรรมฯ กองแผนงาน สำนักอธิการบดีมหาวิทยาลัยฯ. (2566). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และการถ่ายทอดสู่ โครงการ-กิจกรรมในแผนพัฒนาฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)*. ผู้แต่ง.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of RoiKaensarn Academic*. 3(2), 33-46. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246205/166341>
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *ว.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 5(1), 95-121. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/124508>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley and Sons.
- Strauss, G. (1968). Human relations-1968 style. *Industrial relations: A Journal of Economy and Society*. 7(3), 262-276. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.1968.tb01080.x>