



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE OF UNIVERSITY'S STAFFS
: A CASE STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY

นฤมล เตียวไพบูลย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE OF UNIVERSITY'S STAFFS
: A CASE STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ของ

นฤมล เตียวไพบูลย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กীরติอังกูร)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล)

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้วิจัย	นฤมล เตียวไพบูลย์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. กัลยกิตติ์ กิริติอังกูร

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จำนวน 438 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) สภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 30

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อม, คุณภาพชีวิตการทำงาน, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Title THE EFFECTIVENESS OF WORK PERFORMANCE OF
UNIVERSITY'S STAFFS
: A CASE STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY

Author NARUEMOL TEAWPAIBOON

Degree MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Academic Year 2021

Thesis Advisor Kanyakit Keeratiangkoon

The purpose of this research is to study the efficiency of the work performance of university employees in a case study at Chulalongkorn University. The sample group consisted of 438 university employees. A questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used to analyze the data included frequency values, percentage, mean, standard deviation, a t-test, One-Way ANOVA and multiple regression analysis. The results of the research found the following: (1)personal factors, such as gender had different performance levels at work with a statistical significance level of 0.05 in terms of age, the highest education level, employee type and working period, affiliated agency and average monthly income. There is no difference in performance with statistical significance at a level of 0.05; (2)environment, in terms of security, organization, management and communication affected operational efficiency at a statistically significant level of 0.01; (3)quality of work life, opportunities for talent development, social integration or collaboration and the balance between work and personal life affecting operational efficiency at a statistically significant level of 0.01; (4)motivation for being respected, success in terms of work progress and responsibility. The nature of the work performed a compensation relationship with relationships with supervisors and colleagues, job security and command affecting the operational efficiency of the variables at a level of 0.01 level, with the effect of 30% operational efficiency.

Keyword : Environment, Quality of work life, Motivation, Effective of work

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถ ความอนุเคราะห์ตลอดจนความช่วยเหลืออย่างยิ่งของ อาจารย์ ดร.กัลยกิตต์ กิริติอังกูร อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปริญญาานิพนธ์อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่การทำวิจัยในครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบปริญญาานิพนธ์ ตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง นับเป็นประโยชน์ต่อการทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ส่งสอนวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการศึกษาและการปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ และการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการทุกท่าน ในภาคบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งยังให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากปริญญาานิพนธ์ ผู้วิจัยขออัญมุนาพระคุณบิดามารดา ตลอดจนบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน ทั้งยังชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า นำมาซึ่งกำลังใจที่ดีในการศึกษาระดับปริญญาโทตลอดจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

นฤมล เตียวไพบูลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดประชากรศาสตร์.....	12
แนวคิดสภาพแวดล้อม	15
แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน	20

แนวคิดแรงจูงใจ.....	23
แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	28
ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	29
งานเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
งานวิจัยต่างประเทศ	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	44
ประชากร	44
กลุ่มตัวอย่าง.....	44
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	57
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	60
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	64
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	64
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	67
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	71

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	92
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	116
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ T-Test และ One Way Anova	116
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis	116
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยใช้สถิติ Multiple Regression analysis	117
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 โดยใช้สถิติ Multiple Regression analysis	117
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
ความมุ่งหมายของการวิจัย	118
ความสำคัญของการวิจัย	118
สมมติฐานการวิจัย	119
วิธีการดำเนินการวิจัย	119
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	120
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
การเก็บรวบรวมข้อมูล	121
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	122
สรุปผลการวิจัย	124
อภิปรายผลการศึกษา	134
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	140
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	143
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก.....	145
ภาคผนวก ก	118

แบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
 กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 118

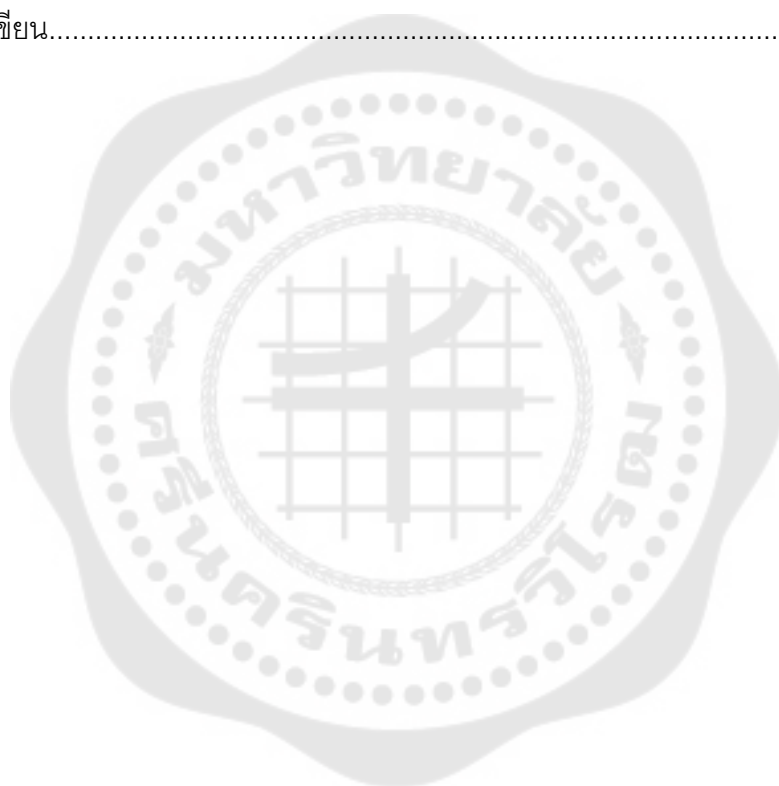
ภาคผนวก ข 154

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม 154

ภาคผนวก ค 156

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย..... 156

ประวัติผู้เขียน..... 159



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน.....	27
ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
ตาราง 3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อ	40
ตาราง 4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อ	41
ตาราง 5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อ	42
ตาราง 6 อัตรากำลังบุคลากร	45
ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างพนักงาน	46
ตาราง 8 แสดงเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย	56
ตาราง 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	59
ตาราง 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	64
ตาราง 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อ	65
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม.....	67
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม.....	68
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม.....	69
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม.....	70

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ	84
ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ	85
ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ	86
ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	87
ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	88
ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	89
ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	90
ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	91
ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test	92
ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ	93
ตาราง 39 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามอายุ	95
ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	97
ตาราง 41 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดย ใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ.....	97

ตาราง 42 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามประเภทพนักงาน	99
ตาราง 43 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ	99
ตาราง 44 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	101
ตาราง 45 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ.....	101
ตาราง 46 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	103
ตาราง 47 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ	103
ตาราง 48 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน...	105
ตาราง 49 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ	105
ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	106
ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwis Multiple Regression Analysis) สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	107
ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	109

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwis Multiple Regression Analysis) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 110

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 112

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwis Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..... 113



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แผนภาพยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2563 – 2567	2
ภาพประกอบ 2 Objective & Key Results (OKRs) ด้านทรัพยากรมนุษย์ ปี 2563-2567	2
ภาพประกอบ 3 ภาพข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	5
ภาพประกอบ 4 ทฤษฎี 2 ปัจจัย	24



บทที่ 1

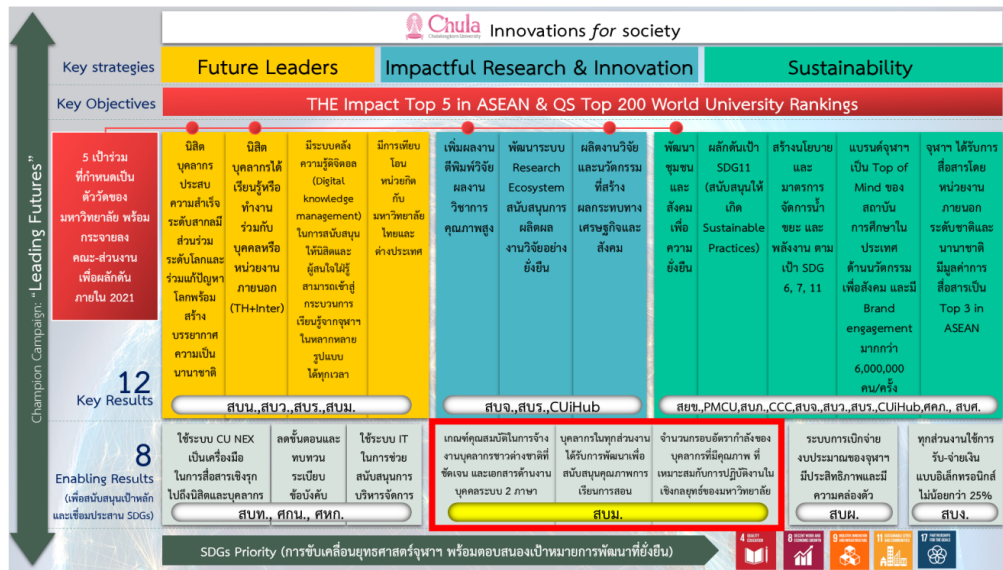
บทนำ

ภูมิหลัง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีขนาดใหญ่ มีอายุยาวนานถึง 104 ปี ติด 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงด้านวิชาการดีที่สุดในโลก จากอันดับของ QS World University Rankings 2021 นับว่าเป็นอันดับที่ดีที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทยเคยได้รับการจัดอันดับ โดยมีสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมการจัดอันดับ 1,604 แห่ง จากทั่วโลก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ครองอันดับที่ 96 ของโลก ในด้านความมีชื่อเสียงด้านวิชาการ (Academic Reputation) ซึ่งเป็นการสะท้อนความเชื่อมั่นผ่านการแสดงความคิดเห็นจากตัวแทน ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาต่างๆ กว่า 100,000 คนทั่วโลก

นอกจากนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยยังครองอันดับ 1 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในประเทศไทยติดต่อกันเป็นปีที่ 12 (ตั้งแต่ปี 2009) อยู่อันดับที่ 46 ของมหาวิทยาลัยระดับเอเชีย และติดอันดับที่ 208 ของมหาวิทยาลัยระดับโลก ซึ่งในปี พ.ศ.2564 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับดีขึ้นอย่างก้าวกระโดดจากปีที่แล้วถึง 39 อันดับ เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นอันดับแรก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงการที่จะสร้างนวัตกรรมผลงานทางวิชาการ หรือคุณประโยชน์ต่าง ๆ นั้น “บุคลากร” คือแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำพามหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในอนาคต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีจำนวนบุคลากร ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 8,175 คน (ข้อมูลสถิติจำนวน : ณ ตุลาคม 2563) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์หลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1.) ผู้นำแห่งอนาคต เพราะ คน คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ จึงเสริมสร้างพัฒนาบัณฑิตและบุคลากรทุกคน (Educating future leader) ให้มีคุณสมบัติพร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าของประเทศและโลกมีความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะทันสมัยของศตวรรษที่ 21 มีจิตสาธารณะ และมีความเป็นผู้นำ 2.) วิจัย นวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ แก้ปัญหาได้จริงเป็นที่นิยมของผู้ใช้งานและที่สำคัญคือ 3.) การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เริ่มต้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยการจัดการสิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภค และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และได้ขยายของเขตการทำงานไปสู่การยกระดับวิจัยให้สอดคล้องกับหลัก SDGs อีกทั้งยังทำงานในเชิงโครงสร้างนโยบายของมหาวิทยาลัยด้วย



ภาพประกอบ 1 แผนภาพยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2563 – 2567

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฐานะ Enabling Results สนับสนุนเป้าหมายหลักและเชื่อมประสาน SDGs ซึ่งได้กำหนด 3 องค์ประกอบ Objective & Key Results (OKRs) ไว้เป็นจุดหมายในการทำงานของหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายและกรอบภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระยะ 4 ปี ดังนี้



ภาพประกอบ 2 Objective & Key Results (OKRs) ด้านทรัพยากรมนุษย์ ปี 2563-2567

ทั้งนี้ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องดูแลเอาใจใส่พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยส่งเสริมและผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงด้านกระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดี ที่ช่วยเอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังจำเป็นที่จะต้องใส่ใจในสิ่งแวดล้อม อันจะส่งผลต่อทัศนคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจ ของพนักงาน อีกทั้งยังองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน ช่วยแก้ไขปัญหาความเบื่อบ่อยต่อการทำงาน การลาออกจากงาน และเพื่อเป็นการคงคุณภาพและมาตรฐานที่ดีของมหาวิทยาลัยไว้ ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป รวมไปถึงแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากแรงจูงใจดังกล่าวสามารถช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการได้

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีผลของการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรบ้าง ข้อมูลและผลการศึกษานี้ อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนทรัพยากรบุคคล หรือ วางแผนรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์กรมีทรัพยากรที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีแรงจูงใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้องค์กรเติบโตและขยายตัวได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

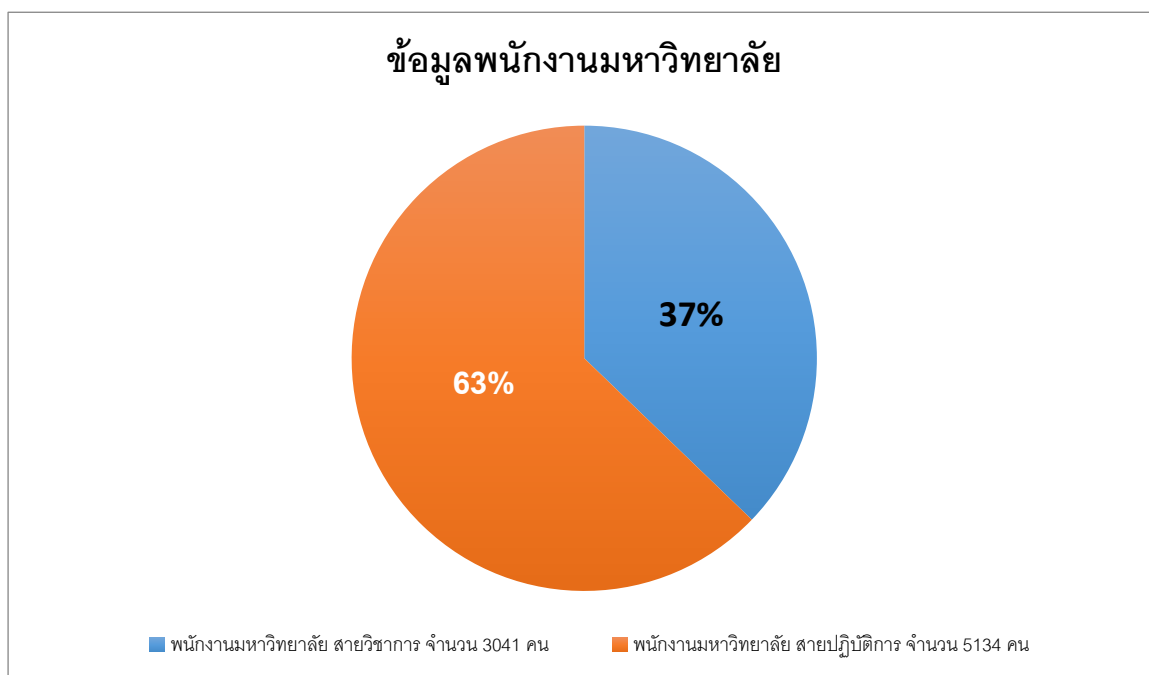
ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อทราบถึงสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่องค์กร ได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุง หรือแก้ไขในกระบวนการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 8,175 คน จำแนกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน 3,041 คน และ สายปฏิบัติการ จำนวน 5,134 คน



ภาพประกอบ 3 ภาพข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 5,134 คน โดยผู้วิจัยคำนวณจากสูตร Yamane (1973) จากพนักงานสายปฏิบัติการทั้งหมด จำนวน 5,134 คน พบว่า จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 438 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล มี 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.4 ประเภทของพนักงาน
- 1.5 หน่วยงานที่สังกัด
- 1.6 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) สภาพแวดล้อม

- 2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 2.2 ด้านองค์การและการจัดการ
- 2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3) คุณภาพชีวิตการทำงาน

- 3.1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 3.2 ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 3.3 ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

4) แรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ

- 4.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 4.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 4.3 ด้านความก้าวหน้า
- 4.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 4.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน

- 4.6 ด้านค่าตอบแทน
- 4.7 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 4.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4.9 ด้านความมั่นคงในงาน
- 4.10 ด้านการบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 1) ด้านคุณภาพ
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านเวลา
- 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานมหาวิทยาลัย คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน**สถาบันอุดมศึกษา** โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

2. ประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

2.1 กลุ่มบริหารจัดการ มีตำแหน่งดังนี้

2.1.1 ผู้อำนวยการสำนักบริหารภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

2.1.2 ผู้อำนวยการสำนักภายในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

2.1.3 ผู้อำนวยการฝ่ายภายในสำนักงานที่เป็นส่วนงานหรือสำนักบริหาร หรือ ผู้อำนวยการฝ่ายภายในศูนย์ในกำกับของมหาวิทยาลัย หรือ ผู้อำนวยการศูนย์ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

2.1.4 ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการภายในคณะ
สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบัน

2.1.5 ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

2.2 กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ

2.2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงาน

2.2.2 นักวิจัยผู้ช่วย

2.2.3 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์

2.2.4 เจ้าหน้าที่วิจัยและทดสอบ

2.2.5 เจ้าหน้าที่บริการการศึกษา

2.2.6 เจ้าหน้าที่บริการสารสนเทศ

2.2.7 เจ้าหน้าที่วิชาชีพ

2.2.8 เจ้าหน้าที่บริการงานช่าง

2.2.9 ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

2.2.10 ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตาม ข้อ 2.2.9 ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เกษษกร พยาบาลนักจิตวิทยา บรรณารักษ์ นักวิชาชีพสารสนเทศ นักบัญชี นิติกร วิศวกร สถาปนิก เจ้าหน้าที่บริการงานแพทย์ เจ้าหน้าที่บริการวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ และ ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

2.3 กลุ่มบริการ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์ คนงาน คนสวน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ฯลฯ

3. สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรู้สึกมีต่องาน และผู้ร่วมงาน หากมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้มีกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจส่งผลทำให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและไม่อยากทำงานได้

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่สมมูล รวมไปถึงได้รับความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง

4.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน

4.2 ความปลอดภัย หมายถึง การทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรค โดยจะไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่างๆ เหล่านี้

4.3 การพัฒนาความสามารถ หมายถึง บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

4.4 ความสมดุล หมายถึง เกิดขึ้นระหว่างภาวะผูกพันทางด้านการทำงาน กับภาระด้านอื่น และการมีทางเลือก

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งใดๆ อันเป็นแรงผลักดัน หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและมีคามพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากขึ้น

5.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงแต่จะเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทำให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ มากขึ้น

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม ทั้งนี้เกิดจากความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา มีความถูกต้อง มีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

6.1 ด้านคุณภาพ หมายถึง ผลของงานที่ปฏิบัตินั้นมีความถูกต้อง เรียบร้อยทันเวลา และมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้

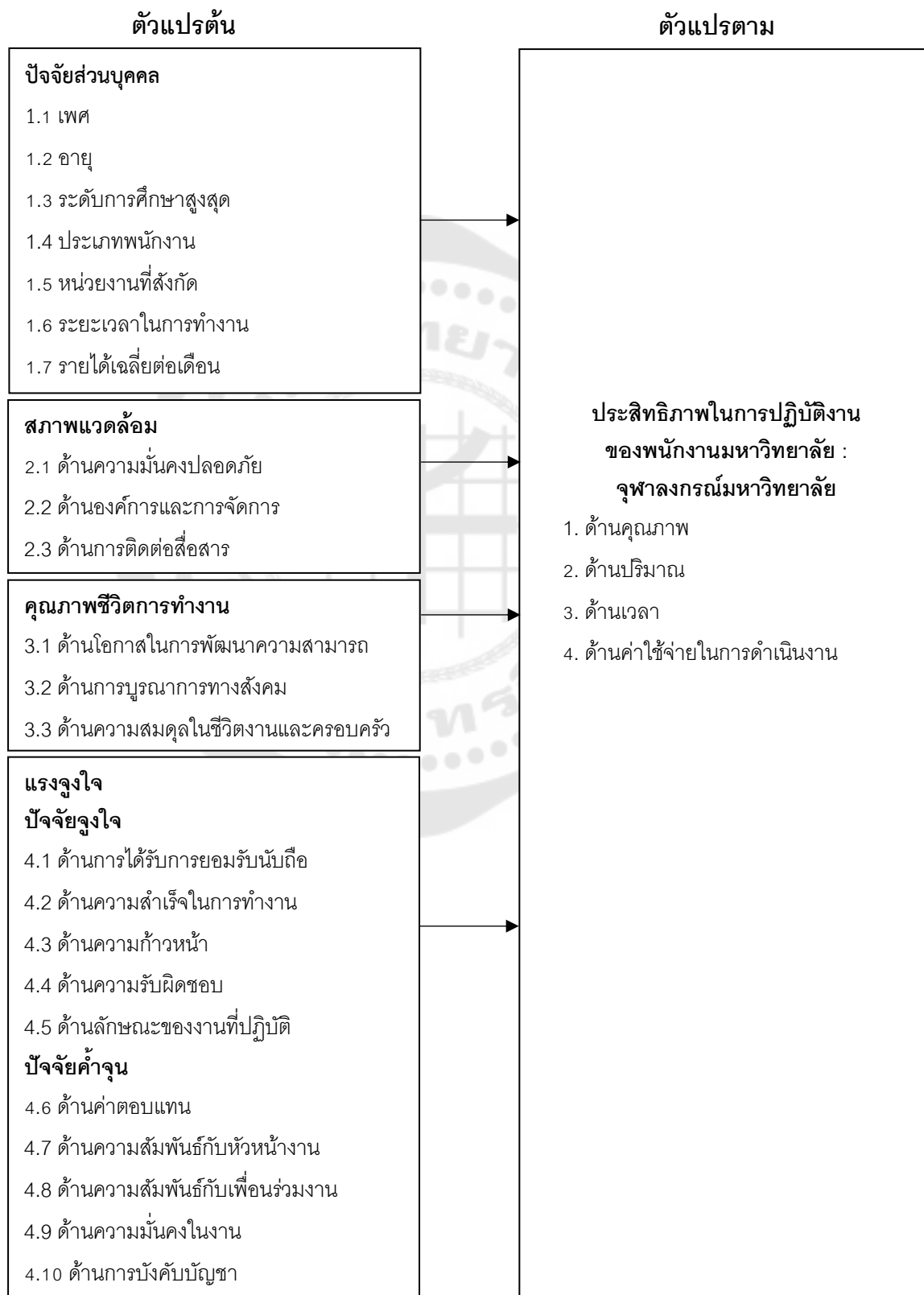
6.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ออกมานั้น มีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร มีการสำรวจอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

6.3 ด้านเวลา หมายถึง ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย และต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว

6.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง พนักงานในหน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงาน เพื่อขจัดงานซ้ำซ้อนเพื่อลดต้นทุนการผลิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

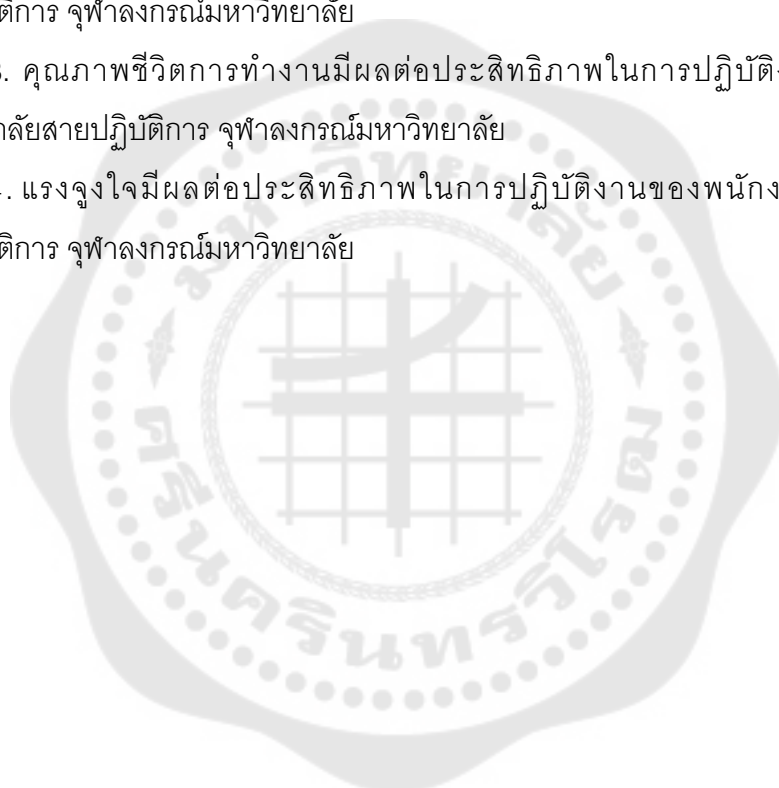
การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”



สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. สภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดประชากรศาสตร์
2. แนวคิดสภาพแวดล้อม
3. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. แนวคิดแรงจูงใจ
5. แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
6. ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดประชากรศาสตร์

คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือความหลากหลายด้านภูมิหลังของแต่ละบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ประเภทของพนักงาน รวมไปถึงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้แสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลในองค์กร อันประกอบด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ ขององค์การที่มีพฤติกรรมของการแสดงออกที่ต่างกัน อันเนื่องมาจากมีความแตกต่างกันทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล

ประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่มีลักษณะสำคัญ โดยใช้สถิติเป็นตัวช่วยในการกำหนด จึงทำให้ง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่นๆ กล่าวคือ บุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน ในปัจจุบันการรับรู้ข่าวสารไม่ว่าจะเป็นสื่อทางโซเชียลต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าเพศหญิง มีการรับรู้ข่าวสารและเข้าถึงสื่อโซเชียลได้มากพอ ๆ กับเพศชาย การค้นหาข้อมูลต่างๆ สามารถทำได้ง่าย อีสิระซึ่งเป็นตัวแปรแห่งการรับรู้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งเพศหญิงในยุคสมัยใหม่ ออกมาทำงานประจำมากกว่าในอดีต ทำให้มีความคิด ทักษะที่แตกต่างไปจากแต่เดิม มีความคิด และการตัดสินใจเป็นของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพศหญิงยังมีแนวโน้ม ในการต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งหรือรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

ผู้ทำวิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการรับสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เพศ

ปัจจุบันเพศเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล ตลอดไปจนการพัฒนาในด้านต่างๆ เพศชาย และ เพศหญิง ในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นด้านความคิด ทักษะคติ การรับรู้รวมไปถึงการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลทำให้ด้านเพศมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละวัยก็มีความแตกต่างทางด้านเพศอีกด้วย จะกล่าวได้ว่า เพศหญิงเริ่มมีกระบวนการทางความคิดที่เป็นอิสระ สามารถหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น จากสื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลต่างๆ เพศหญิงในยุคสมัยใหม่เริ่มทำงานกันมากยิ่งขึ้น จึงทำให้เพศหญิงมีความคิดเรื่องสิทธิในการตัดสินใจต่างๆ โดยไม่ต้องพึ่งพาหรือสอบถามเพศชาย อย่างแต่เดิม จึงทำให้เห็นชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมของเพศชายและเพศหญิงมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้พบว่า ยังมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก ในเรื่องของค่านิยม เจตคติ อาจเป็นเพราะประเพณีจารีต วัฒนธรรมและสังคมไทยได้กำหนดบทบาทวิถีชีวิต และกิจกรรมของทั้งสองเพศไว้ให้แตกต่างกัน (ชูดภา ปุณณะหิตานนท์, 2541) ในเรื่องของความคิด ทักษะคติ และค่านิยม โดยมีวัฒนธรรมและสังคมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม โดยมากผู้หญิงเป็นเพศที่มักจะมีจิตใจอ่อนไหวถูกชักจูงง่าย เป็นแม่บ้านแม่เรือนเจ้าอารมณ์ โอนอ่อนผ่อนตาม ผู้ชายจะมีความเข้มแข็ง ใช้เหตุผลจดจำ ข่าวสารได้มากกว่า และผู้หญิงก็เป็นเพศที่ยังถึงจิตใจคนได้ดีกว่าผู้ชาย อ้างจากการศึกษาของ Williams D. Brooks (1987, อ้างถึงใน ปรมะ สตะเวทิน, 2541, น. 114)

อายุ

อายุที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อพฤติกรรมของประชากรที่ต่างกัน โดยที่อายุจะแสดงให้เห็นถึง วิทยุฉิและคุณวุฒิของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้ยังรวมไปถึงความสามารถของการเข้าใจในส่วนของเนื้อหา ของข่าวสารและยังรวมไปถึงการรับรู้ต่างๆ ได้มากน้อยต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิต ที่ผ่านมานั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคืออายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่างๆ และ ยังส่งผลต่อสภาวะด้านอารมณ์ที่แตกต่างกันได้อีกด้วย อารมณ์ที่ต่างกันนั้นเกิดจากกระบวนการ คิดและตัดสินใจที่ได้ผ่านการกลั่นกรองมาจากประสบการณ์ในแต่ละช่วงวัย ที่จะช่วยส่งผลต่อ กระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล หากมีอายุน้อยก็มักจะมี ความคิดที่ตัดสินใจแบบรวดเร็ว คิดโดยไม่ไตร่ตรอง มีความคิดแบบเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และ

มองโลกในแง่ดีมากกว่า ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดแบบละเอียดรอบคอบ มีการพิจารณาและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจมากขึ้น มีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ มีความระมัดระวัง รวมไปถึงการมองโลกในแง่ร้ายอีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538, น. 41) Maple, Janis, and Rife (1959) งานวิจัยของ ปรมะ สตะเวทิน (2541, น. 113) สรุปผลการวิจัยไว้ว่า เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น มักจะตามมาด้วยประสบการณ์ที่สูงขึ้น ดังนั้น การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจ ก็จะยากขึ้นตามไปด้วย จากการศึกษาพบว่า วัยรุ่นจะเป็นกลุ่มที่มองโลกในแง่ดี จิตใจเรรวนกว่าคนผู้ใหญ่ วัยกลางคน ซึ่งจะหัวรั้น และมีความระมัดระวังมากขึ้น คนที่มีอายุแตกต่างกัน จากการใช้ชีวิตที่ต่างกัน ประสบการณ์ชีวิตก็ย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน คนที่มีอายุมากได้ผ่านประสบการณ์ที่สั่งสมมา ซึ่งยากต่อการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความคิด พฤติกรรม

ระดับการศึกษา

การศึกษาในที่นี้หมายถึงระดับการศึกษาหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับมา เรียนรู้จากสิ่งรอบข้างนำมาปรับใช้ในชีวิตรประจำวัน ระดับการศึกษาช่วยทำให้คนมีความรู้ ความคิด และสามารถเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและแตกต่างกันออกไป ทำให้สามารถคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองถึงความเหมาะสมของเนื้อหาและอธิบายในเรื่องต่างๆ ได้เป็นอย่างดี การศึกษาช่วยส่งเสริมศักยภาพและยังทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม รวมไปถึงพฤติกรรมการบริโภคที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงก็มักจะได้เปรียบกว่าเนื่องจากมีข้อมูลความรู้ที่กว้างกว่า ทำให้เข้าใจและสามารถการตัดสินใจได้ดีกว่า (ชุตานาปุณณะนิตานนท์, 2541) จะเห็นได้ว่าระดับการศึกษานั้นเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากส่งผลต่อการตัดสินใจ และยังส่งผลต่อพฤติกรรมต่างๆ อีกด้วย

อาชีพ

ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์ (2551) อาชีพของแต่ละบุคคล ส่งผลโดยตรงต่อความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน การตัดสินใจว่าสิ่งไหนคือของใช้ที่มีความจำเป็นก็แตกต่างกัน หากประกอบอาชีพที่มีรายได้น้อยมักจะต้องการพิจารณาไปถึงการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพที่มีรายได้สูง ทำให้ต้องพิจารณาถึงกิจกรรมที่เหมาะสมกับบุคคลที่มีอาชีพต่างกัน

รายได้ต่อเดือน

รายได้ที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน หากมีรายได้สูง จะส่งผลต่อการตัดสินใจได้อย่างง่าย แต่หากมีรายได้ต่ำจะทำให้การตัดสินใจนั้นซับซ้อน ต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าต่อการตัดสินใจอีกด้วย และยังมีองค์ประกอบอีกหลายอย่าง อันได้แก่ ภูมิหลังของครอบครัว สถานภาพในสังคม สะท้อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ตามวัฒนธรรม ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันไป (ธีระภัทร์ เอกผาชัยสวัสดิ์ : 2551) ความมั่นคงของประชากร รวมไปถึงเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญแสดงให้เห็นถึงการมีศักยภาพในการดูแลตนเอง จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีรายได้สูงมักจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตนเอง ส่วนผู้ที่มีรายได้ต่ำมักจะมี การศึกษาน้อย จึงทำให้มีข้อจำกัดในการตัดสินใจ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ ในการดูแลตนเอง ผู้มีรายได้สูงมักสามารถเข้าถึงสื่อได้มากกว่าและนิยมเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์ที่มี ราคาแพง หรือสื่อต่างประเทศ สนใจในสิ่งใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้คนที่มีฐานะดีก็ มักมีโอกาสการศึกษาดี สะท้อนให้เห็นฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

แนวคิดสภาพแวดล้อม

ความหมายของสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบไปด้วยทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต สามารถมองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็น สามารถจับต้อง ได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรมส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจงาน พฤติกรรมในการ ทำงาน คุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย

1. สภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานในที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะทำงาน มีการระบายอากาศทำให้อากาศถ่ายเทได้สะดวก การจัดการบริเวณรอบอาคารสำนักงานรวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนการมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการทำงานอย่างเพียงพอ
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงสามารถปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวได้ด้วย

3. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความสนใจในการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา และคอยช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่มีความขัดแย้งในเรื่องใดๆ กับผู้บังคับบัญชา

4. ความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อที่ว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่ตนในด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ด้วยความยุติธรรมในเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

5. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าคุณมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของคุณมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่อองค์กร

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานและยังมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ การจัดการงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้เกิดความเชื่อเบื้องต้นได้ว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีอิทธิพลต่อมนุษย์ กล่าวได้ว่ามนุษย์นั้นสามารถมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านปฏิกิริยาเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่ได้อาศัยอยู่ สภาพแวดล้อมนั้นสามารถเป็นรูปธรรมและนามธรรมได้ เช่น วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยมก็มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตายได้ (นงลักษณ์ มีจรรยา, 2546)

เมื่อมีการอาศัยอยู่ร่วมกัน จึงทำให้เกิดเป็นสังคมขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระเบียบทางสังคม เพื่อเป็นการกำหนดพฤติกรรมอันสมควรที่ให้สามารถปฏิบัติอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ทั้งนี้ยังสามารถเป็นตัวกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิต และยังช่วยส่งผลทำให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการเกี่ยวสภาพแวดล้อมได้อีกด้วย เพราะสภาพแวดล้อมนั้นส่งผลต่อพัฒนาการของมนุษย์ จะถือได้ว่าสภาพแวดล้อมนั้นมีหน้าที่กระตุ้นทำให้ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาได้ (ทวีศิลป์ สารแสน, 2543)

จากการศึกษาความสำคัญสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปเช่นกัน ดังนั้น ถ้าองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ก็จะมีผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer กล่าวไว้ว่า ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบไปด้วย 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ ความมั่นคงในขณะที่ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในด้านอุปกรณ์ มีเครื่องมือที่ทันสมัย มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม มีการทำประกันชีวิตให้ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการการอุบัติเหตุ ทั้งนี้องค์การควรทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือ การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น องค์การควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานอยู่เสมอ

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) คือ องค์การต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่องค์การได้กำหนดไว้ รวมไปถึงการให้ความสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารจัดการหน่วยงานในองค์กรเป็นอย่างดี มีการกระจายอำนาจตามสายงานเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัว

4. ค่าจ้าง (Wages) คือ เงินเดือนอยู่ในรูปแบบค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) คือ งานที่ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับไว้ เป็นงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามภาระงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ มีขอบข่ายของงานที่ชัดเจน

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ องค์การมีทีมสอนงานที่เชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน มีการแนะนำขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้รับการแนะนำงานหรือสอนงานอย่างละเอียด การนิเทศงานมีความสำคัญหากได้รับการสอนงานที่ไม่ดีย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดได้ แต่หากได้รับสอนงานเป็นอย่างดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องทำให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the job) คือ ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในทีมงานเดียวกัน หรือต่างสายงานกัน สามารถปฏิบัติงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่เก่งสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ องค์การมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทราบอย่างละเอียดในทุกช่องทาง รวมไปถึงช่องทางออนไลน์ อันได้แก่ ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ทั้งนี้องค์การมีการชี้แจงข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่มีการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรทราบอย่างละเอียดและชัดเจน ทำให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายรวมไปถึงกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่น ที่เกี่ยวข้องขององค์การ ได้เป็นอย่างดี

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สิ่งแวดล้อมโดยรอบขององค์การ อันได้แก่ ทางเข้า-ออก ห้องทำงาน ห้องน้ำ ฯลฯ ควรมีความสะอาด เป็นระเบียบ มีความปลอดภัย อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานถูกจัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ บรรยากาศโดยรอบไร้มลพิษอันรบกวนต่อการปฏิบัติงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สวัสดิการที่องค์การมอบให้ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ อันได้แก่ บำเหน็จชดเชย วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร รวมไปถึงประกันกลุ่ม หรือประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสภาพแวดล้อม มีลักษณะถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน (reciprocal relationship) ดังนั้น สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นอาชีพในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ เพื่อนร่วมงาน รายได้ หรือค่าตอบแทน เป็นต้น พบว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องร่วมกันทำงาน มีมาตรการที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตลอดจนคำนึงถึงสุขภาพอนามัยจะต้องได้ รับการเอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ และทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประภาพร ตั้งตรงไพโรจน์ (2545) ได้กล่าวว่า ผลผลิตจะสูงขึ้นเมื่อองค์การสามารถค้นหาแนวทางในการใช้ทรัพยากรต่างๆ น้อยลงในการผลิตสินค้า ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การปรับปรุงผลผลิตถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จในระยะยาวจากส่วนเพิ่มที่ได้ จากการปรับปรุงผลผลิตผู้บริหารสามารถลดต้นทุนและประหยัดทรัพยากรที่หายาก และเพิ่มพูนกำไรได้ในทางกลับกัน ถ้าไรก็จะทำให้องค์การสามารถจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งค่าสวัสดิการต่างๆ แก่

พนักงานได้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นได้อีกด้วยผล อาจจะเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นซึ่งจะเป็นการจูงใจ ให้พนักงาน ได้ทำการปรับปรุงผลิตภาพให้สูงขึ้นไปอีก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถมีส่วนช่วยในการปรับปรุง ผลิตภาพได้โดยตรง ซึ่งหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (พยอม วงศ์สารศรี : 2542) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การ และได้รับการ ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมี 3 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะการเมือง คุณภาพชีวิต ปัญหาครอบครัว และปัญหาอื่น ๆ ในสังคม

2. สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวัดแสงสว่าง ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิในห้องทำงาน สีในสถานที่ทำงาน ลักษณะและขนาดของห้องทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์การ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของผู้นำ ความมั่นคงขององค์การ ระบบการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ และระบบการเลื่อนขั้น หรือพิจารณาความดีความชอบ

3. ตัวงานโดยตรง ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน หรือไม่อยากทำงาน ได้แก่ งานไม่ตรงกับความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตน ลักษณะงานจำเจ ซ้ำซาก งานหนักเกินไปและงานยากและมีความสลับซับซ้อนเกินไป

สภาพแวดล้อมของการทำงานรวมทั้งปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่ล้อมรอบงาน แตกต่างกันในความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวจูงใจ พบว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อม ของการทำงานที่ทันสมัยที่สุดมีอุปกรณณ์ใหม่สุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ไม่มีแรงจูงใจในการ ทำงานในทางกลับกันบุคคลบางคนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงามเลย แต่มี แรงจูงใจสูงมาก

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมิใช่เป็นสิ่ง เดียวที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วยที่จะส่งผลให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี

ยอมก่อให้เกิดผลต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานในการให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติงาน ในทางกลับกันองค์การใดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมก่อให้เกิดผลเป็นไปในทางตรงข้ามเช่นเดียวกัน เห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่า “งาน” มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เนื่องจากการทำงานนั้นทำให้เกิดรายได้ที่นำมาใช้เป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของการทำงานนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำงานจะช่วยทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน องค์การควรให้ความสนใจในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างถึงที่สุด จะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังส่งผลให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อีกด้วย

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งออกมาได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้สึก เกิดจากความต้องการจากลูกบุคลากร เช่น ค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน มีการปรับเงินเดือนทุกปี มีโบนัสประจำปี การได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรมีความมั่นคง มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง
2. ด้านวิธีการหรือแบบแผนนั้น เกิดจากฝ่ายนายจ้างที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างหรือบุคคลในองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพิ่มการแข่งขันทางธุรกิจทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า

Walton (1973 อ้างถึงใน สุทัศน์ ปัญสุวรรณ, 2551: 11) กล่าวว่าไว้ว่า สิทธิส่วนบุคคล คือ การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิร่วมกัน สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยกัน ทั้งนี้ต้องได้รับการเคารพในสิทธิของกันและกันอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. ความเฉพาะตน ข้อมูลเฉพาะของแต่ละบุคคลในขณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน บุคลากรจำเป็นจะต้องให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้บุคลากรยังมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตน ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานอีกด้วย

2. มีอิสระในการพูด คือ บุคลากรมีสิทธิที่จะพูดเกี่ยวกับการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกังวลว่าสิ่งที่พูดไปจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตนหรือไม่

3. มีความเสมอภาค คือ ทุกหน่วยงานย่อมได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน ได้รับความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ด้าน มีการกระจายงานอย่างยุติธรรม ไม่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรู้สึกได้รับความไม่ยุติธรรม

4. การเคารพต่อหน้าที่ คือ การซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และหน่วยงานของตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ให้เกียรติต่อหน่วยงานและองค์การของตนเอง

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ องค์ประกอบโดยรอบองค์การ ที่ส่งเสริมและสนับสนุนทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อองค์การด้วย ทั้งนี้บุคลากรต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การได้รับความคุ้มครอง รวมไปถึงการได้รับการยอมรับ หากบุคลากรรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยส่งผลทำให้องค์กรสามารถทำให้มีปริมาณงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และช่วยเพิ่มความผูกพันกับองค์การ ทำให้ลดปัญหาการลาออก และขาดแคลนอัตรากำลังคน สิ่งที่องค์การควรจัดให้แก่บุคคลในองค์การที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วม หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสุขในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับความ เป็นอยู่ เหมาะสมกับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเอง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวได้ว่า สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อม สภาพการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในงาน รวมไปถึงการได้รับการตอบสนองที่ดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคคลนั้นมี

ความพึงพอใจ ก็ส่งผลทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทน ในรูปแบบของเงินและไม่ใช่เงินที่ได้รับมาจากการทำงาน ซึ่งได้รับอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้ตั้งไว้

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยรอบต้องมีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงอันก่อให้เกิดอุบัติเหตุต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะ เป็น เสี่ยงรบกวนอันก่อให้เกิดความรำคาญในขณะที่ปฏิบัติงาน แสงที่มีมากเกินไปจนทำให้เกิดผลเสียต่อสายตา อุณหภูมิที่หนาวจนเกินไปจนทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องไม่ชำรุดจนไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยดังกล่าวควรอยู่ในความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อส่งเสริมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองถึงความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ เสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักจัดการและแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยการให้อำนาจในการควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผนงาน จนสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน คือ บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน เมื่อมีความเชื่อมั่นในองค์กรบุคลากรเองจะรู้สึกถึงแรงกระตุ้นต่อการปฏิบัติงาน และคอยพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และคอยปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

5. ด้านบูรณาการทางสังคม เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขณะปฏิบัติงานอยู่ กล่าวคือ การทำงานร่วมกันนั้นช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง มีบทบาทในองค์กร เป็นที่ยอมรับในด้านความคิดเห็นจากบุคคลอื่น มีความร่วมมือช่วยเหลือกันปฏิบัติงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล คือการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ การได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ที่เท่ากัน ถือเป็นกาหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างงานกับการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานนั้นส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมภายนอกของบุคลากร หากจัดการเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวไม่ดีส่งผลต่อความไม่สมดุลในชีวิต องค์กรควรกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งผลต่อจัดเวลาในชีวิตส่วนตัวทำให้บุคลากรมีความสมดุลในชีวิต

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การปฏิบัติงานที่ดำเนินไปในรูปแบบที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น โครงการ CSR ที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม การมีส่วนร่วมด้านบรรณคดีสิ่งแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่ต่างกันตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน นักวิชาการส่วนใหญ่ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงเห็นสมควรใช้ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เสนอโดยRichard E. Walton เพราะเป็นแนวคิดที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากที่สุดและเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับคุณลักษณะงานของประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

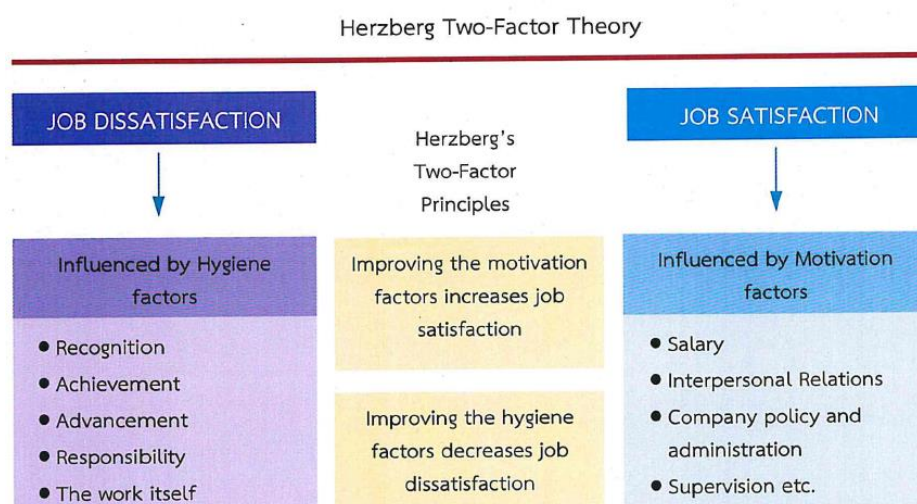
แนวคิดแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) ในทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยให้บุคลากรมีความพยายามที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วง เฮอริเบิร์ต จี ฮิตส์ กล่าวถึง แรงจูงใจเกิดจากผลต่างระหว่างความต้องการ ความปรารถนา ความอยากได้ ประกอบกับ ความสำเร็จ เมื่อบุคลากรภายในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนที่มาจากภายในจิตใจของบุคลากร และย่อมส่งผลโดยตรงทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การ

ทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และส่งผลต่อการขับเคลื่อนการทำงานให้ก้าวไปข้างหน้า มุ่งตรงต่อความสำเร็จขององค์กร โดยทฤษฎีแรงจูงใจที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในปัจจุบันคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก เนื่องจากมีเนื้อหาที่ครอบคลุม และมีความเหมาะสมตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษา

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติมาอย่างต่อเนื่อง เป็นหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างกว้างขวางโดยมหาวิทยาลัยที่ปรึกษาด้านการจัดการ และฝ่ายการฝึกอบรมของบริษัท ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วย 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจ และ ความไม่พึงพอใจ หรือจะกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) และ 2. ปัจจัยอนามัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎี 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติภายในของงานที่ทำ แต่ไม่มีความจำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ (Hilmi, Ali, & Nihal, 2016; Herzberg, 1971) และเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจในการนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและเป็นการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่องค์กรให้การยอมรับเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือสามารถปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายที่

องค์กรได้กำหนดไว้ อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี มีการให้กำลังใจกัน หรือ แสดงออกด้วยวิธีอื่น ที่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จและเกินความคาดหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

1.2 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเมื่อเจอ สถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ไม่ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่เกิดความเสียหาย และสามารถทำให้งานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต (Possibility of Growth) คือ เมื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบความสำเร็จ สมควรได้รับการตอบสนองการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมทั้งมี โอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมอีกด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใน การปฏิบัติงานและมีอำนาจรับผิดชอบในงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไปจนขาด ความเป็นอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่มีความท้าทายต้องอาศัยความสามารถหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม การสร้างสรรค์ คิดค้น สิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน สามารถกระทำ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นจะต้องได้รับการ ตอบสนอง ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะทำให้เกิดความไม่พึง พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ (Bevins, 2018; กมลพร กัลยาณมิตร, 2559; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทน (Salary) และสวัสดิการ คือ เงินเดือน ค่าจ้าง และ ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ รวมไปถึงค่าตอบแทนนอกเวลาทำงาน โบนัสประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ การแสดงออกของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดี สามารถทำงานร่วมกัน

ได้ มีการประสานงานอันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือต่อกันเป็นอย่างดี สามารถร่วมกันปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จได้

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานของเพื่อนในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน เป็นไปในทิศทางที่ดี มีการแบ่งปันข้อมูลต่อกัน หรือมีการแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานเมื่อไม่ทราบ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ต้องการ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.5 สถานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถปฏิบัติงานได้และได้รับค่าตอบแทน เป็นที่อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

2.6 นโยบาย และการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ กระบวนการจัดการและการบริหารงานขององค์กร มีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร อันได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร นโยบาย การควบคุมดูแลระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน วิธีการทำงาน วิธีการบริหารขององค์กร มีการแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตามได้อย่างง่าย และมีการแจ้งนโยบายขององค์กรให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.7 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน อันได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น รวมไปถึงอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน สะดวกในการเดินทางมาทำงาน การได้รับงานที่เหมาะสมในแต่ละวันไม่เกินเวลางานจนทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัว

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกมั่นคงของบุคคลที่มีต่อความมั่นใจในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ รวมไปถึงความมั่นคงขององค์กร

2.10 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีการแบ่งและการกระจายงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีการสอบถามได้ การมอบหมายงานจะต้องชัดเจนและครบถ้วน ในเรื่องของวิธีการดูแลควบคุม ผู้บังคับบัญชาจะต้องรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

แรงจูงใจจึงเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กรที่จะต้องได้รับการเสริมแรงจากภายนอกที่จะสามารถแสดงออกมาได้ และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อความเติบโต ความก้าวหน้า และความมั่นคงขององค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อช่วยในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและช่วยขจัดความรู้สึกที่ไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนจนถึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างได้ยั้งยั้ง กระตือรือร้นในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง โดยสามารถอาศัยองค์ประกอบของทฤษฎีปัจจัยของ Frederick Herzberg มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ทีกล่าวมา (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

ตาราง 1 ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น	ปัจจัยยอนามัยหรือค้ำจุน
- การได้รับการยอมรับนับถือ	- ค่าตอบแทน
- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- ความก้าวหน้า	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความรับผิดชอบ	- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	- สถานะของอาชีพ
	- นโยบายและการบริหารขององค์กร
	- สภาพการทำงาน
	- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
	- ความมั่นคงในงาน
	- การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

Herzberg กล่าวไว้ว่า ความต้องการทางด้านปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) ที่มีการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ งานที่ออกมาจะไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย ผู้บริหารจึงควรระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยเหล่านี้ เน้นการตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยจำจุน เพื่อลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และต้องใส่ใจด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เพื่อให้ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แต่ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้ายทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น

แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ครอบคลุมทุกมิติ และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Peterson and Plowman ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) คือ งานนั้นมีคุณภาพดีหรือเกินเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ กล่าวคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพเกินมาตรฐานขององค์กร ผลงานที่ได้รับมีความถูกต้องตรงมาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่ดีมีคุณภาพส่งผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการอีกด้วย
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่องค์กรได้รับในแต่ละวัน อาจมีปริมาณมากกว่าหรือเท่ากับความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ต้องเหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้
3. ด้านเวลา (Time) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว และไม่ทำให้งานเสียหายงานที่ได้รับในแต่ละวันสามารถปฏิบัติได้เหมาะสมกับเวลา และเสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้ต่ำกว่าที่องค์กรกำหนด แต่ยังคงประสิทธิภาพของงานได้ผลตามที่ต้องการ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยมีผลผลิตเป็นตัวแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมถึงมีการใช้เทคนิควิธีปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพมี 2 ระดับ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การปฏิบัติงานเสร็จโดยเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุดหรือ การทำงานได้อย่างรวดเร็วและได้รับงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพขององค์การ คือ องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรและปัจจัยต่าง ๆ ที่มี สามารถนำพาองค์การไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำเนิดจากโรงเรียนฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งขึ้น ณ ตึกยาวข้างประตูพิมานชัยศรี ในพระบรมมหาราชวัง เมื่อ พ.ศ.2442

ต่อมาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระอนุสรณ์คำนึงถึงพระบรมราโชบายในสมเด็จพระบรมชนกาธิราชที่จะ "ให้มีมหาวิทยาลัยขึ้นสำหรับเป็นสถาบันอุดมศึกษาของชาวสยาม"พอที่จะช่วยให้กิจการปกครองท้องที่ของกระทรวงมหาดไทยดำเนินไปได้ดีในระดับหนึ่งแล้วสมควรขยายการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของ กระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาโรงเรียนมหาดเล็กเป็นสถาบันอุดมศึกษา พระราชทานนามว่า "โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2459

ต่อมา ทรงพระราชทานเงินทุนที่เหลือจากการที่ราษฎรได้เรียไรเพื่อสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์พระบรมรูปทรงม้าจำนวนเก้าแสนกว่าบาทให้ใช้เพื่อสร้างอาคาร จำนวน 1,309 ไร่ ที่อำเภอปทุมวัน เมื่อ วันที่ 3 มกราคม พ.ศ.2458 และทำการเปิดสอน 8 แผนก ได้แก่ การปกครอง กฎหมาย การพูด การคลัง การแพทย์ การช่าง การเกษตร และวิชาครู จากนั้นได้มีพระราชดำริที่จะขยายการศึกษาในโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เปิดรับผู้ประสงค์จะศึกษาชั้นสูงให้เข้าเรียนได้ทั่วถึงกัน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประดิษฐานโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2459 เพื่อเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์เฉลิมพระเกียรติแห่งสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง ให้เจริญก้าวหน้ากว้างขวางแผ่ไพศาล

จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยนั้น ในช่วงแรกได้มีการจัดการศึกษาเป็น 4 คณะ ได้แก่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระหว่าง ปี พ.ศ.2459 - 2465 มีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา และเริ่มเตรียมการสอนในระดับปริญญา จากนั้น ระหว่างปี พ.ศ.2466 - 2480 เริ่มเปิดรับผู้สำเร็จหลักสูตรมัธยมบริบูรณ์เข้าเรียน

ในคณะแพทยศาสตร์ และยังมี การปรับปรุงหลักสูตรและรับนักเรียนผู้จบประโยคมัธยมบริบูรณ์เข้าเรียนอีก 4 คณะ และในระหว่างปี พ.ศ.2481 - 2490 เน้นการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการจัดเตรียมมหาวิทยาลัยคือนักเรียนจะต้องเลือกเรียนตามคณะต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนทำให้มีโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาขึ้น จากนั้น ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2491 - 2503 เป็นช่วงการขยายการศึกษาออกไปในศาสตร์และศิลปวิทยาการต่างๆ โดยเน้นระดับปริญญาตรีเป็นหลัก ในช่วงปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน ทำการขยายการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา มุ่งเน้นส่งเสริมการค้นคว้า วิจัย การอนุรักษ์และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและการบริการทางวิชาการให้แก่สังคม มีการจัดตั้งสถาบันวิจัย สถาบันบริการ และศูนย์ เพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาตนเอง

งานเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ พบว่ามีงานวิจัยเรื่องของ สภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิต แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีความใกล้เคียงกับงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ธีรน้อย ศิริเลขอนันต์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ สำนักงานงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี และสำนักงานในโรงงาน 27 แห่ง สุ่มมาทั้งหมดจำนวน 400 คน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเนื่องจากแนวโน้มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 30 สภาพการสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10, 001 – 20,000 บาท

สิรินดา ทวนสุวรรณ (2448) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผล ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุธี มหาลาภบุตร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 380 คน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าสนใจในงานและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่ง เฉลี่ยรวมทุกด้าน มีระดับเห็นด้วยปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่ง

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศกกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อันได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ด้านวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

โชติรัช มีเพียร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน จำนวน 300 คน พบว่า สภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล เป็นอันดับรองลงมาจากปัจจัยด้านพฤติกรรมองค์กรระดับกลุ่มด้านสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรง ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง จากรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว พบว่าสูงทุกด้าน โดยด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการศึกษาในด้านประสิทธิภาพ พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพทุกด้าน จะมีเพียงด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในด้านความเร็ว และผลการศึกษาคคุณภาพชีวิต พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านความเร็วในการทำงาน

สมพงษ์ รัตนบุษงค์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี สะดวก พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท อายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง พบว่า มีแค่ด้านรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน พบว่า ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน และด้านการทันเวลา ตามลำดับ แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคลส่วนการทำงานร่วมกัน และสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มยุรี แก้วประภา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี และ 31-35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายปฏิบัติการ ได้รับอัตราค่าจ้างระหว่าง 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ 1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ 4) ด้านบูรณาการทางสังคม 5) ด้านความสมดุลระหว่าง

ชีวิตกับการทำงาน 6) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ณัฐวรินทร์ พิศวงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนด้านประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านกระบวนการทำงานด้านผลผลิต

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ 5-10 ปี ระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผล ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ณัฐวทร เบ็ญวันปลุก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 นาย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3) ปัจจัยด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน 5) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 6) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ควรเพิ่มนโยบายด้านการจัดฝึกอบรม และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ จำนวน 240 คน พบว่า

1. เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานี่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำ จำนวน 268 คน

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27 -33 ปี มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับดี และ ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี

2. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพแตกต่าง ทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ปัจจัยค่าจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปกรณ์ ธีรวิชพันธุ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิซซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานจำนวน 160 คน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงที่สุดในภาพรวมภายใต้ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด และมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ภายใต้ปัจจัยอ้อม พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา รายได้ และสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูงที่สุด และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อนุชา ยันตรปกรณ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพระดับต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับของเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ขันตริภักษ์ ตันติเฉลิม (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านขั้นตอนและการปฏิบัติ ด้านบทบาทในการ

ปฏิบัติงานของหน่วย ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านการจัดองค์กร และด้านยุทธโศปกรณ์ และงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในระดับต่ำ ด้านเพศ ระดับชั้นยศ อายุราชการ และประสบการณ์แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สุดใจ ทศจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะในงาน และด้านบริหารและด้านการนำตามลำดับ (2) ระดับความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับสูง รายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านค่าตอบแทน ด้านการจัดการความรู้ และด้านนโยบายขององค์กร (3) การเปรียบเทียบความคิดเห็น พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน (4) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ด้านนโยบายขององค์กรและด้านการจัดการด้านความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทิวา ปฏิญาณสัจ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทัศนคติของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในทัศนคติของพนักงาน ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงานและด้านการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ผลการเปรียบเทียบปัจจัยเมื่อจำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยแตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Bruce (1990) ทำการศึกษาเรื่อง Age and work performance in Non Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการตรวจสอบอำนาจ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพในการทำงาน ด้านการจัดอันดับ การกำกับดูแล การปฏิบัติงาน เป็นที่คาดการณ์จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ที่มาก มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิภาพการทำงาน

Verbeeten (2008) ทำการวิจัยเรื่อง Performance management practices in public sector organization : Impact on performance ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น เกิดจากแรงสนับสนุนด้านแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

Rodwell (2004) ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge – intensive industry. โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้บริการทางด้านสุขภาพในประเทศออสเตรเลีย ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ พบว่า ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ปลูกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัลและประเมิน รวมถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Judge (2001) ทำการศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction – job performance relationship : A Qualitative and quantitative review. พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจ ในการทำงานและการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ไม่เป็นในทางเดียวกัน กล่าวคือ ลักษณะการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงาน แม้ว่าพนักงานบางคนจะได้รับการสนับสนุนมากขึ้นกว่าคนอื่น ๆ แต่การวิจัยก็ไม่ได้ยืนยันถึงความสามัคคีของรูปแบบใดๆ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

Hammer (1970) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนพิเศษ แห่งรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานการยอมรับนับถือ และองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจ ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Schmidt (1975) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก มาทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัย

พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้า ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

Manning (1977) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในรัฐเวอร์จิเนีย กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้น คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีค่าสำคัญมากเป็นตัวจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและงานที่ทำอยู่นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค่าจูง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นปัจจัยค่าจูง และเห็นว่าในสภาพการทำงานที่มีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

Burr (1981) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย โดยใช้ปัจจัยจูงใจ – ค่าจูง กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีกับตำแหน่งผู้บริหารเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียนผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค่าจูงอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่ง พึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค่าจูงเรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความสัมพันธ์ส่วนตัว เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงาน ระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องของความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย

จากความสำเร็จและประโยชน์ของสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสรุปได้จากการวิเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ของงานวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ข้างต้น ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่องานวิจัย	การบริหารจัดการ	สภาพแวดล้อม	ตัวแปร			ประสิทธิภาพในการทำงาน
			คุณภาพชีวิตการทำงาน	แรงจูงใจ	ความผูกพัน	
งานวิจัยในประเทศ						
การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน		✓				✓
สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		✓			✓	✓
ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)		✓				✓
การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจอโศก กรุงเทพฯ	✓	✓			✓	✓
ปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)		✓				✓
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด			✓			✓

ตาราง 3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อ

ชื่องานวิจัย	ตัวแปร					
	การบริหารจัดการ	สภาพแวดล้อม	คุณภาพชีวิตการทำงาน	แรงจูงใจ	ความผูกพัน	ประสิทธิภาพในการทำงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM			✓	✓		✓
คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาพัฒนาการศรษฐกิจ			✓			✓
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้			✓			✓
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสินภาค 1			✓			✓
แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง				✓		✓
แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า				✓		✓
ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ การทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7				✓		✓
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร				✓		✓

ตาราง 4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อ

ชื่องานวิจัย	ตัวแปร					
	การบริหารจัดการ	สภาพแวดล้อม	คุณภาพชีวิตการทำงาน	แรงจูงใจ	ความผูกพัน	ประสิทธิภาพในการทำงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กทม.				✓		✓
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แบล็ค แอนด์ วิซซ์ (ประเทศไทย) จำกัด		✓		✓		✓
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี				✓		✓
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11						✓
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง						✓
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี						
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทัศนคติของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง				✓		✓
สรุป	✓	✓	✓	✓		✓

ตาราง 5 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อ

ชื่องานวิจัย	ตัวแปร					
	การบริหารจัดการ	สภาพแวดล้อม	คุณภาพชีวิตการทำงาน	แรงจูงใจ	ความผูกพัน	ประสิทธิภาพในการทำงาน
งานวิจัยต่างประเทศ						
Age and work performance in Non Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type				✓		✓
Performance management practices in public sector organization : Impact on performance				✓		✓
Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge – intensive industry	✓			✓		✓
The Job Satisfaction – job performance relationship : A Qualitative and quantitative review.				✓		✓
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนพิเศษ (Special Class Teachers) แห่งรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา		✓		✓		✓
ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา				✓		✓
ความพึงพอใจและสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในรัฐเวอร์จิเนีย				✓		✓
สรุป	✓	✓	✓	✓		✓

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 5,134 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 5,134 คน เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 อัตรากำลังบุคลากร

ส่วนงาน	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการ	พ.น.ม. อุดหนุน	พ.น.ม. รายได้	ล.จ. เงินจบ	ล.จ. เงินนอก	พนักงาน นวบ.	Competitive Track	พนักงาน รปภ.	พนักงาน วิสามัญ	รวม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย			4							4
คณะครุศาสตร์	6	54	104	37	12				1	214
คณะจิตวิทยา		5	17		2					24
คณะทันตแพทยศาสตร์	54	236	135	21	39				17	502
คณะนิติศาสตร์		21	46	5					3	75
คณะนิเทศศาสตร์		23	30	3						56
คณะพยาบาลศาสตร์	1	4	7							12
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	5	20	119	14	4					162
คณะแพทยศาสตร์	8	312	186	51	3				21	581
คณะเภสัชศาสตร์	11	60	23	15					4	113
คณะรัฐศาสตร์	1	38	23	10	2					74
คณะวิทยาศาสตร์	14	157	80	31	11				18	311
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา		1	26		1					28
คณะวิศวกรรมศาสตร์	30	104	94	20	8				20	276
คณะศิลปกรรมศาสตร์	2	13	17	2			1		6	41
คณะเศรษฐศาสตร์		26	51	4						81
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	21	35	7					12	77
คณะสหเวชศาสตร์	1	10	42	1						54
คณะสัตวแพทยศาสตร์	19	113	144	29	1				74	380
คณะอักษรศาสตร์	1	33	66	6					2	108
บัณฑิตวิทยาลัย	2	27	52	3	2				2	88
วิทยาลัยประชากรศาสตร์	4	11		2					21	38
วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	2	27	5	4	1					39
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข	3	23	12	2						40
สถาบันการขนส่ง	1	5	5							11
สถาบันไทยศึกษา		1	2		1					4
สถาบันวัฒนธรรมบูรณาการฯ						10			1	11
สถาบันภาษา		32	16	1	1					50
สถาบันวิจัยทรัพยากรทางน้ำ	4	5	7	5	2				2	25
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีชีวภาพฯ	2	15	1	1						19
สถาบันวิจัยพลังงาน	1	6	4							11
สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ	4	18		1						23
สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม	2	10	6	3					7	28
สถาบันวิจัยสังคม	5	13	1	2	1					22
สถาบันเอเชียศึกษา	6	11	12						1	30
สำนักงานการทะเบียน	3	28	5		6					42
สำนักงานมหาวิทยาลัย	29	294	529	70	143		4	146	97	1312
สำนักงานวิทยทรัพยากร	10	77	3	3	2					95
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	13	24	1	4					46
สำนักวิชาทรัพยากรการเกษตร		2	25							27
รวมทั้งหมด	237	1869	1958	354	246	10	5	146	309	5134

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร } n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ \text{เมื่อ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{อัตราส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่เกิดขึ้นได้ 5\%} \\ \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{5134}{1+5134(0.05)^2} \end{aligned}$$

ทั้งนี้จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง ร้อยละ 10 จากกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ประชากรมากที่สุด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 438 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดโควตา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวน 5,134 คน

ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างพนักงาน

หน่วยงาน	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ		
	ประชากร (คน)	อัตราส่วน (ร้อยละ)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. คณะฯ	3,261	63.52	278
2. วิทยาลัย	117	2.28	10
3. สถาบัน	234	4.55	20
4. สำนัก	1,522	29.65	130
รวม	5,134	100	438

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีความต้องการที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มที่กำหนดไว้ขั้นตอนที่ 1 โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่างเป็น 5 ช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ; และคณะ. 2548)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยแสดงแบ่งอายุออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

2.1 อายุน้อยกว่า 20 ปี

2.2 อายุ 20 - 29 ปี

2.3 อายุ 30 - 39 ปี

2.4 อายุ 40 - 49 ปี

2.5 อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแสดงแบ่งระดับการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 3.2 ปริญญาตรี
- 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทพนักงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- 4.1 กลุ่มบริการ
- 4.2 กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
- 4.3 กลุ่มบริหารจัดการ

5. ระยะเวลาในการทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแสดงแบ่งระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 5.1 น้อยกว่า 1 ปี
- 5.2 1 – 10 ปี
- 5.3 11 – 20 ปี
- 5.4 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแสดงแบ่งระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 6.1 คณะ
- 6.2 วิทยาลัย
- 6.3 สถาบัน
- 6.4 สำนัก

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแสดงแบ่งระยะรายได้ต่อเดือน ดังนี้

- 7.1 น้อยกว่า 15,000 บาท
- 7.2 15,001 – 25,000 บาท
- 7.3 25,001 – 35,000 บาท
- 7.4 35,001 – 45,000 บาท
- 7.5 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งหมด 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	จำนวน 3 คำถาม
ด้านองค์การและการจัดการ	จำนวน 3 คำถาม
ด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน 3 คำถาม

สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การอธิบายผลการวิจัยของตอนที่ 2 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็นข้อคำถาม
4.21 – 5.00	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งหมด 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	จำนวน 3 คำถาม
ด้านการบูรณาการทางสังคม	จำนวน 3 คำถาม
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	จำนวน 3 คำถาม

สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การอภิปรายผลการวิจัยของตอนที่ 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็นข้อคำถาม
4.21 – 5.00	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ รวมทั้งหมด 20 ข้อ โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน
ได้แก่

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 2 คำถาม
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านความก้าวหน้า	จำนวน 2 คำถาม
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 2 คำถาม
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 2 คำถาม
ด้านค่าตอบแทน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านความมั่นคงในงาน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านการบังคับบัญชา	จำนวน 2 คำถาม

สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การอธิบายผลการวิจัยของตอนที่ 4 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็นข้อคำถาม
4.21 – 5.00	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 8 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

ด้านคุณภาพงาน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านปริมาณงาน	จำนวน 2 คำถาม
ด้านเวลา	จำนวน 2 คำถาม
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	จำนวน 2 คำถาม

สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การอธิบายผลการวิจัยของตอนที่ 5 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็นข้อคำถาม
4.21 – 5.00	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	สภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) และปรับปรุงข้อคำถามตามที่ยุเชี่ยวชาญเสนอแนะ

สูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) (Cronbach, 1951) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.70 (Hair Anderson Tatham; & Black, 1998)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากบทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากข้อมูล que ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทั้งหมด 438 ชุด ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ทาง e-mail และ ช่องทาง Social Media

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

เตรียมวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ได้นำไปวิเคราะห์หามีความครบถ้วนสมบูรณ์

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึก เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม จำนวน 408 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ แปลงข้อมูลและเข้ารหัส ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่จะได้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มอย่าง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2.1. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (เพศ) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Samples T-Test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงานที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบพยากรณ์เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ภาควิชา การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบพยากรณ์เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบพยากรณ์เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง โดยมีเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตาราง 8 แสดงเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 34)

$$\text{จากสูตร} \quad P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการแปลเป็นค่าร้อยละ
	n	แทน	ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ ใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 34)

$$\text{จากสูตร} \quad \bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 60)

$$\text{จากสูตร} \quad S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	(S.D)	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนข้อมูลทั้งหมด
	n-1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

1.4 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าแอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัท (Crobach's Alpha Coefficient) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (กัลยาพานิชย์ บัญชี. 2554: 41)

$$\alpha = \frac{\overline{kcovariance}/\overline{variance}}{1 + (k - 1)\overline{covariance}/\overline{variance}}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ตาราง 9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่วัด	ค่าความเชื่อมั่น
1. สภาพแวดล้อม	
1.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย	0.900
1.2 ด้านองค์การและการจัดการ	0.895
1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.897
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน	
2.1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.900
2.2 ด้านบูรณาการทางสังคม	0.899
2.3 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.901
3. แรงจูงใจ	
3.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.899
3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.904
3.3 ด้านความก้าวหน้า	0.896
3.4 ด้านความรับผิดชอบ	0.901
3.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.896
3.6 ด้านค่าตอบแทน	0.900
3.7 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.899
3.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.902
3.9 ด้านความมั่นคงในงาน	0.898
4.0 ด้านการบังคับบัญชา	0.899
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
4.1 ด้านคุณภาพงาน	0.898
4.2 ด้านปริมาณงาน	0.895
4.3 ด้านเวลา	0.897
4.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0.894

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test (Independent Samples) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแปรปรวนของประชากร มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\text{จากสูตร} \quad t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
x_1, x_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย 1 และกลุ่มเป้าหมาย 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มเป้าหมาย 1 และกลุ่มเป้าหมาย 2 ตามลำดับ
S_1, S_2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มเป้าหมาย 1 และกลุ่มเป้าหมาย 2 ตามลำดับ

การทดสอบค่า F (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม มีสูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541)

$$\text{จากสูตร} \quad F = \frac{MS_B}{MS_W}, \quad df_1 = k - 1, \quad df_2 = N - k$$

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่ทดสอบ
MS_B	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองภายในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
N	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) โดยใช้สูตรหาสมการตัวแปรพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีสูตรสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2541 : 143)

$$\text{จากสูตร} \quad = a + \hat{y}_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + b_k x_k$$

เมื่อ \hat{y}	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b_1 b_2 b_3 \dots b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนน หรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร พยากรณ์ตัวที่ 2 ถึงตัวที่ k ตามลำดับในรูปแบบคะแนนดิบ
$x_1 x_2 x_3 \dots x_k$	แทน	คะแนนของตัวพยากรณ์ ตัวแปรที่ 2 ถึงตัวที่ k ตามลำดับในรูปคะแนนดิบ
k	แทน	จำนวนพยากรณ์ตัวแปรอิสระ

จากสูตรสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = a + b_1 z_1 + b_2 z_2 + b_3 z_3 + \dots + b_k z_k$$

เมื่อ \hat{Z}	แทน	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม รูปคะแนนมาตรฐาน
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b_1 b_2 b_3 \dots b_k$	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนน หรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร พยากรณ์ตัวที่ 2 ถึงตัวที่ k ตามลำดับในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$x_1 x_2 x_3 \dots x_k$	แทน	คะแนนของตัวพยากรณ์ ตัวแปรที่ 2 ถึงตัวที่ ตามลำดับในรูปคะแนนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ความคาดเคลื่อนมาตรฐาน
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ ความถดถอยพหุคูณ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้บริโภค ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวน (Frequency) ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา การณ์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	151	34.47
หญิง	287	65.53
รวม	438	100.00
2. อายุ		
20 – 29 ปี	169	38.58
30 – 39 ปี	160	36.53
40 – 49 ปี	70	15.98
มากกว่า 50 ปี	39	8.90
รวม	438	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	5.25
ปริญญาตรี	342	78.08
สูงกว่าปริญญาตรี	73	16.67
รวม	438	100.00

ตาราง 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาครณศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อ

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประเภทพนักงาน		
กลุ่มบริหารจัดการ	18	4.11
กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ	392	89.50
กลุ่มบริการ	28	6.39
รวม	438	100.00
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	34	7.76
1 – 10 ปี	180	41.10
11 – 20 ปี	126	28.77
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	98	22.37
รวม	438	100.00
6. หน่วยงานที่สังกัด		
คณะ	278	63.47
วิทยาลัย	10	2.28
สถาบัน	20	4.57
สำนัก	130	29.68
รวม	438	100.00
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	13	2.97
15,001 – 25,000 บาท	311	71.00
25,001 – 35,000 บาท	87	19.86
35,001 – 45,000 บาท	27	6.16
รวม	438	100.00

จากตาราง 10 และ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 438 คน อธิบายได้ดังนี้

เพศ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 65.53 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 34.47 ตามลำดับ

อายุ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 38.58 รองลงมาคือ อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 36.53 รองลงมาคือ อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 78.08 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ประเภทพนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อยู่ในประเภท กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาคือ กลุ่มบริการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 และกลุ่มบริหารจัดการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่สังกัด คณะ จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 63.47 รองลงมาคือ สำนัก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 29.68 คน รองลงมาคือ สถาบัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.57 และวิทยาลัย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.28 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือ รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 19.86 รองลงมาคือ รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.16 และน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 2) ด้านองค์การและการจัดการ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง 438 คน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม

สภาพแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.26	0.445	มากที่สุด
2. ด้านองค์การและการจัดการ	4.08	0.534	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.17	0.511	มาก
รวม	4.17	0.424	มาก

จากตาราง 12 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีผลต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.26 รองลงมาเป็น ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัยทันสมัย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม	4.26	0.665	มากที่สุด
2. องค์กรมีการทำประกันชีวิตให้ตลอดระยะเวลา ที่ทำงานปฏิบัติงาน	4.12	0.628	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการดูแลรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ	4.40	0.514	มากที่สุด
รวม	4.26	0.445	มากที่สุด

จากตาราง 13 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีผลต่อสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาเป็น องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัยทันสมัยมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรมีการทำประกันชีวิตให้ตลอดระยะเวลา ที่ทำงานปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม

ด้านองค์การและการจัดการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.32	0.521	มากที่สุด
2. องค์กรให้ความสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารจัดการหน่วยงานในองค์กรเป็นอย่างดี	3.99	0.722	มาก
3. องค์กรให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจตามสายงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัว	3.94	0.765	มาก
รวม	4.08	0.534	มาก

จากตาราง 14 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมีต่อสภาพแวดล้อมด้านความองค์การและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีการบริหารจัดการหน่วยงานในองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา เป็น องค์กรให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจตามสายงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลสภาพแวดล้อม

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ	4.05	0.671	มาก
2. องค์กรมีการชี้แจงข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทราบอย่างชัดเจน	4.24	0.680	มากที่สุด
3. บุคลากรสามารถรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.21	0.606	มากที่สุด
รวม	4.08	0.512	มาก

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ องค์กรมีการชี้แจงข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาเป็นบุคลากรสามารถรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 2) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 3) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง 438 คน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.30	0.543	มากที่สุด
2. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.35	0.546	มากที่สุด
3. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.14	0.590	มาก
รวม	4.26	0.493	มากที่สุด

จากตาราง 16 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.35 รองลงมาเป็น ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสด้านการพัฒนาขีดความสามารถโดยการเข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น	4.44	0.577	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสด้านการได้รับมอบหมายให้ท่านที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่างานประจำที่ทำอยู่	4.16	0.703	มาก
3. ท่านมีโอกาสด้านการพัฒนาตนเองและองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	4.29	0.667	มากที่สุด
รวม	4.29	0.543	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสด้านการพัฒนาขีดความสามารถโดยการเข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาเป็น ท่านมีโอกาสด้านการพัฒนาตนเองและองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสด้านการได้รับมอบหมายให้ท่านที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่างานประจำที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรมีการจัดสัมมนาประจำปีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร	4.46	0.579	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.705	มากที่สุด
3. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงาน ไม่มีอคติต่อกัน ร่วมมือกัน	4.33	0.702	มากที่สุด
รวม	4.35	0.546	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ คือ องค์กรมีการจัดสัมมนาประจำปีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาเป็น องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงาน ไม่มีอคติต่อกัน ร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด ป่วยง่าย	4.07	0.802	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน	4.06	0.721	มาก
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานต่อวันอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.28	0.720	มากที่สุด
รวม	4.14	0.590	มาก

จากตาราง 19 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานต่อวันอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด ป่วยง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง 438 คน ดังนี้

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.544	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.36	0.425	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้า	3.97	0.677	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.571	มาก
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.564	มาก
รวม	4.15	0.433	มาก

จากตาราง 20 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.36 รองลงมาเป็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.665	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.628	มาก
รวม	4.20	0.544	มาก

จากตาราง 21 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและไม่เกิดความเสียหายต่องานที่ทำ	4.26	0.665	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย	4.12	0.628	มาก
รวม	4.20	0.544	มาก

จากตาราง 22 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านความก้าวหน้า	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนท่าน ในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส	3.99	0.722	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม	3.94	0.765	มาก
รวม	3.97	0.678	มาก

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาเป็น หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ไม่มีการควบคุม อย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน	4.05	0.671	มาก
2. ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงาน ที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.24	0.680	มากที่สุด
รวม	4.15	0.571	มาก

จากตาราง 24 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภาระงานตามความรู้และความถนัดของตนเอง	4.21	0.606	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และถูกต้อง	3.96	0.729	มาก
รวม	4.08	0.564	มาก

จากตาราง 25 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภาระงาน ตามความรู้และความถนัดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบังคับบัญชา ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง 438 คน ดังนี้

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ปัจจัยค่าจูง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	4.05	0.702	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.21	0.567	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.526	มากที่สุด
4. ด้านความมั่นคงในงาน	4.34	0.584	มากที่สุด
5. ด้านการบังคับบัญชา	4.17	0.636	มาก
รวม	4.24	0.461	มากที่สุด

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.39 รองลงมาเป็น ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านคำตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	4.03	0.719	มาก
2. ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	4.08	0.766	มาก
รวม	4.05	0.702	มาก

จากตาราง 27 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านคำตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาเป็น ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อท่านอยู่เสมอ	4.22	0.594	มากที่สุด
2. หัวหน้างานมีความจริงใจต่อท่าน มีความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.21	0.641	มากที่สุด
รวม	4.22	0.567	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา เป็น ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.44	0.554	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ต้องการ	4.35	0.589	มากที่สุด
รวม	4.40	0.526	มากที่สุด

จากตาราง 29 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาเป็น ท่านได้รับการให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความพอใจต่อความมั่นคงขององค์กร ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.41	0.604	มากที่สุด
2. ท่านมีความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงของ ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่	4.29	0.645	มากที่สุด
รวม	4.35	0.584	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีความพอใจต่อความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาเป็น ท่านมีความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้อมูลแรงจูงใจ

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานจากผู้บังคับบัญชา	4.18	0.694	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน แนะนำวิธีการทำงานและให้ข้อเสนอแนะอย่างละเอียด	4.16	0.679	มาก
รวม	4.17	0.636	มาก

จากตาราง 31 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาเป็นผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน แนะนำวิธีการทำงานและให้ข้อเสนอแนะอย่างละเอียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลางาน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง 438 คน ดังนี้

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาฯ ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.29	0.511	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.21	0.503	มากที่สุด
3. ด้านเวลางาน	4.33	0.474	มากที่สุด
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.23	0.559	มากที่สุด
รวม	4.27	0.455	มากที่สุด

จากตาราง 32 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลางาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.33 รองลงมาเป็นด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานของท่านมีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.24	0.546	มากที่สุด
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เชื่อถือได้	4.34	0.582	มากที่สุด
รวม	4.29	0.511	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาเป็น งานของท่านมีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์ ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีปริมาณงานที่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่เสมอ	4.13	0.598	มาก
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	4.29	0.536	มากที่สุด
รวม	4.21	0.503	มากที่สุด

จากตาราง 34 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีปริมาณงานที่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์ ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านเวลา	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมักจะตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.38	0.596	มากที่สุด
2. ท่านมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก และรวดเร็วขึ้น	4.28	0.567	มากที่สุด
รวม	4.33	0.474	มากที่สุด

จากตาราง 35 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมักจะตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาเป็น ท่านมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก และรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านใช้ทรัพยากรทางด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีขององค์กรที่มีอย่างคุ้มค่า	4.25	0.603	มากที่สุด
2. ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงาน และสามารถลดต้นทุนได้เป็นอย่างดี	4.21	0.631	มากที่สุด
รวม	4.23	0.589	มากที่สุด

จากตาราง 36 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านใช้ทรัพยากรทางด้านเงิน คน วัสดุ และ เทคโนโลยีขององค์กรที่มีอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาเป็น ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและสามารถลดต้นทุนได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกันสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.033	0.856

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.856 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน) จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test or Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.33	.447	2.18	436	.030
	หญิง	4.23	.458			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้ง สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.963	3	434	0.410

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value เท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.053	3	0.351	1.696	0.167
	ภายในกลุ่ม	89.769	434	0.207		
	รวม	90.822	437			

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้ง สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.796	2	435	0.023

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบความแปรปรวนตามระดับการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน ซึ่งจะใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตาราง 41 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.647	2	65.478	0.527

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value 0.527 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับซ็อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้ง สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 42 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามประเภทพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.193	2	435	0.825

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการทดสอบความแปรปรวนตามประเภทพนักงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 43 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.272	2	0.136	0.652	0.521
ภายในกลุ่ม	90.550	435	0.208		
รวม	90.822	437			

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามประเภทพนักงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้ง สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 44 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1.755	3	434	0.155

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแปรปรวนตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value เท่ากับ 0.155 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 45 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.956	3	0.319	1.538	0.204
ภายในกลุ่ม	89.866	434	0.207		
รวม	90.822	437			

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.204 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้ง สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 46 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.703	3	434	0.012

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแปรปรวนตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน ซึ่งจะใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตาราง 47 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1.059	3	51.768	0.375

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value เท่ากับ 0.375 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้ง สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน (เท่ากัน)

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน (ไม่เท่ากัน)

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 48 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	Levene's Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.272	3	434	0.845

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแปรปรวนตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า p-value เท่ากับ 0.845 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน ซึ่งจะใช้สถิติ F-test ทดสอบ

ตาราง 49 ความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ทดสอบ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.520	3	0.173	0.833	0.476
ภายในกลุ่ม	90.302	434	0.208		
รวม	90.822	437			

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.476 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

H_1 : สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	27.668	3	9.223	63.378	<0.001
Residual	63.154	434	0.146		
Total	90.822	437			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwis Multiple Regression Analysis) สภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		p-value
	B(S.E.	β	t	
(Constant)	1.722	0.187		9.192	<0.001
ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1)	0.365	0.052	0.357	7.012**	<0.001
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3)	0.226	0.050	0.254	4.544**	<0.001
R = 0.552		Adjusted R ² = 0.300			
R ² = 0.305		S.E = 0.381			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้ร้อยละ 30 (Adjusted R² = 0.300) โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.381

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.722 + 0.357x_1 + 0.254x_3$$

โดยกำหนดให้ X_1 คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

X_3 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.357, และ 0.254 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาสภาพแวดล้อม ทั้ง 3 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) จะพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.722 หน่วย

หากสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.357 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 2 ด้านมีค่าคงที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากสภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.254 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 2 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	23.189	3	7.730	49.602	<0.001
Residual	67.633	434	0.156		
Total	90.822	437			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwis Multiple Regression Analysis) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		p-value
	B(S.E.	β	t	
(Constant)	2.538	0.165		15.377	<0.001
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ (X_4)	0.491	0.55	0.585	8.956**	<0.001
		R = 0.505	Adjusted R ² = 0.250		
		R ² = 0.255	S.E	= 0.395	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_4) โดยตัวแปรนี้ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้ร้อยละ 25 (Adjusted R² = 0.250) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.395

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 2.538 + 0.585x_4$$

โดยกำหนดให้ X_4 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.491 ซึ่งหมายความว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_4) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) จะพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่าอยู่ที่ระดับ 2.538 หน่วย

หากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.585 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 2 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

H_1 : แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
Regression	55.756	10	5.576	67.894	<0.001
Residual	35.066	427	0.082		
Total	90.822	437			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ สามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwis Multiple Regression Analysis) แรงงูใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		p-value
	B(S.E.	β	t	
(Constant)	0.824	0.178		4.618	<0.001
ด้านค่าตอบแทน (X_{12})	0.244	0.026	0.377	9.529**	<0.001
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X_7)	0.161	0.038	0.193	4.239**	<0.001
ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15})	0.139	0.032	0.179	4.380**	<0.001
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14})	0.109	0.039	0.126	2.840**	0.005
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13})	0.093	0.038	0.115	2.439**	0.015
ด้านความรับผิดชอบ (X_{10})	0.082	0.033	0.103	2.532**	0.012
ด้านความก้าวหน้า (X_9)	-0.072	0.028	-0.108	-2.554**	0.011
	R = 0.784		Adjusted R ² = 0.605		
	R ² = 0.614		S.E = 0.287		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (X_{12}) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15}) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13}) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) และด้านความก้าวหน้า (X_9) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้ร้อยละ 61 (Adjusted R² = 0.605) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.287

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.824 + 0.377x_{12} + 0.193x_7 + 0.179x_{15} + 0.109x_{14} + 0.093x_{13} + 0.082x_{10} - 0.072x_9$$

โดยกำหนดให้ X_{12} คือ ด้านค่าตอบแทน

X_7 คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_{15} คือ ด้านความมั่นคงในงาน

X_{14} คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

X_{13} คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

X_{10} คือ ด้านความรับผิดชอบ

X_9 คือ ด้านความก้าวหน้า

Y คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (X_{12}) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15}) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13}) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) และด้านความก้าวหน้า (X_9) ตามลำดับ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากไม่พิจารณาสภาพแวดล้อม ทั้ง 10 ด้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) จะพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.824 หน่วย

หากแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน (X_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.377 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.193 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน (X_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.179 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.126 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.115 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) เพิ่มขึ้นเป็น 0.103 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หากแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ลดลง เป็น -0.108 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดสภาพแวดล้อมไว้อีก 9 ด้านมีค่าคงที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ T-Test และ One Way Anova

ลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ระดับการศึกษาสูงสุด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ประเภทพนักงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
หน่วยงานที่สังกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

สภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย
สภาพแวดล้อม	
ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_1)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านองค์การและการจัดการ (X_2)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3)	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยใช้สถิติ Multiple Regression analysis

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย
คุณภาพชีวิตการทำงาน	
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_4)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม (X_5)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว (X_6)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 โดยใช้สถิติ Multiple Regression analysis

แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย
ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_8)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความก้าวหน้า (X_9)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความรับผิดชอบ (X_{10})	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_{11})	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านค่าตอบแทน (X_{12})	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13})	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14})	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15})	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ด้านการบังคับบัญชา (X_{16})	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำข้อมูลและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับบุคลากร รวมไปถึงการบริหารจัดการองค์กร ช่วยลดปัญหาการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การลาออกจากงานของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้องค์กรเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจ ปัจจัยดังกล่าวสามารถช่วยทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถพัฒนาความเป็นอยู่ของพนักงาน ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพของงานทำให้องค์กรก้าวหน้าและดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อทราบถึงสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่องค์กร ได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุง หรือแก้ไขในกระบวนการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 5,134 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 5,134 คน เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง ร้อยละ 5 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 ตัวอย่าง

โดยผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 10 จากกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างประชากรมากที่สุด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 438 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดโควตาพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวน 5,134 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีความต้องการที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มที่กำหนดไว้ขั้นตอนที่ 1 โดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามจากค่านิยมศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจทานความสอดคล้องทางด้านภาษาของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงเฉพาะ และปรับแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากค่านิยมศัพท์เฉพาะ จำแนกเป็น 5 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งหมด 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสาร สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งหมด 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรา

ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ รวมทั้งหมด 20 ข้อ โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 8 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน สร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาคั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 438 คน ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีความยินดี และเต็มใจให้ข้อมูลเท่านั้น พร้อมทั้งรอรับแบบสอบถามคืนในเวลาเดียวกัน ตรวจสอบแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างกรอกว่า มีข้อมูลที่สมบูรณ์ ตอบครบทุกข้อคำถาม มีข้อมูลที่สมบูรณ์ตอบครบทุกข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของการกรอกข้อมูล เตรียมนำแบบสอบถามมาลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3. ประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่จะได้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มอย่าง

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.1.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

1.1 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (เพศ) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent Samples T-Test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.2 เปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบพยากรณ์แบบ Stepwise เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบพยากรณ์แบบ Stepwise เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบพยากรณ์แบบ Stepwise เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 438 คน สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 65.53 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 34.47 ตามลำดับ

อายุ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 29 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 38.58 รองลงมาคือ อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 36.53 รองลงมาคือ อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 78.08 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ตามลำดับ

ประเภทพนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่อยู่ในประเภทกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาคือ กลุ่มบริการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.39 และกลุ่มบริหารจัดการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.11 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 28.77 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.76 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่สังกัด คณะ จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 63.47 รองลงมาคือ สำนัก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 29.68 คน รองลงมาคือ สถาบัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.57 และวิทยาลัย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.28 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือ รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 19.86 รองลงมาคือ รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.16 และน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสารพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.26 รองลงมาเป็น ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านความมั่นคงปลอดภัย พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 รองลงมาเป็น องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัยทันสมัยมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรมีการทำประกันชีวิตให้ตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ด้านองค์การและการจัดการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อสภาพแวดล้อม ด้านความองค์การและการจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีการบริหารจัดการหน่วยงานในองค์กรเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาเป็น องค์กรให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจตามสายงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ด้านการติดต่อสื่อสาร พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อสภาพแวดล้อม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ องค์กรมีการชี้แจงข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาเป็น บุคลากรสามารถรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.35 รองลงมาเป็นด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถโดยการเข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาเป็น ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ท่านที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่างานประจำที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ องค์กรมีการจัดสัมมนาประจำปีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาเป็น องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงาน ไม่มีอคติต่อกัน ร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานต่อวันอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ

คือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด ป่วยง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.36 รองลงมาเป็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ด้านความก้าวหน้า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนท่านในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาเป็น หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภาระงาน ตามความรู้และความถนัดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ปัจจัยค่าจูง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.39 รองลงมาเป็น ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาเป็น ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อท่านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

รองลงมาเป็น ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาเป็น ท่านได้รับการให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมีความพอใจต่อความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาเป็น ท่านมีความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาเป็น ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน แนะนำวิธีการทำงานและให้ข้อเสนอแนะอย่างละเอียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลางาน และ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลางาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.33 รองลงมาเป็น ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านคุณภาพงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาเป็น งานของท่านมีคุณภาพและตรงตามมาตรฐาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และพนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีปริมาณงานที่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ด้านเวลา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านมักจะตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาเป็น ท่านมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก และรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ท่านใช้ทรัพยากรทางด้านเงิน คน วัสดุ และ เทคโนโลยีขององค์กรที่มีอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาเป็น ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและสามารถลดต้นทุนได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test จากผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 อายุ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากผลการทดสอบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากผลการทดสอบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทพนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีประเภทพนักงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากผลการทดสอบว่า ประเภทพนักงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากผลการทดสอบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 หน่วยงานที่สังกัด พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มี หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากผลการทดสอบว่า หน่วยงานที่ สังกัดแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) จากผลการทดสอบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้าน องค์กรและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคง ปลอดภัย (X_1) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.357 และ 0.254 โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้ร้อยละ 30 (Adjusted $R^2 = 0.300$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.381 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัว ทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้คะแนน ดังนี้

$$Y = 1.722 + 0.357x_1 + 0.254x_3$$

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.585 โดยตัวแปรนี้ สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้ร้อยละ 25 (Adjusted $R^2 = 0.250$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.395 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้คะแนน ดังนี้

$$Y = 2.538 + 0.585x_4$$

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อมูลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (X_{12}) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15}) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13}) ด้านความรับผิดชอบ (X_{10}) และด้านความก้าวหน้า (X_9) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.377, 0.193, 0.179, 0.126, 0.115, 0.103 และ -0.108 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้ สามารถรวมทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Y) ได้ร้อยละ 61 (Adjusted $R^2 = 0.605$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.287 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้คะแนน ดังนี้

$$Y = 0.824 + 0.377x_{12} + 0.193x_7 + 0.179x_{15} + 0.126x_{14} + 0.115x_{13} + 0.103x_{10} + -0.072x_9$$

อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงด้านเพศเท่านั้น ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม กล่าวคือ เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบอธิบายได้ว่า เพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเพศหญิง เนื่องจากในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งดิจิทัล องค์กรเองก็มีการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการนำระบบการทำงานใหม่ ๆ เข้ามาผสมผสานกับการทำงานรูปแบบเดิม เช่น ระบบ less paper, CUERP และ SAP Fiori ฯลฯ ระบบเหล่านี้ จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ช่วยในการแก้ปัญหาทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระบบดังกล่าวทำให้พนักงานต้องปรับตัวอย่างมาก เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ เป็นช่วงเวลา

พนักงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่องค์กรนำเข้ามาพัฒนากระบวนการทำงาน อาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงในช่วงของการเรียนรู้ และจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นจึงทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมซึ่งประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer, B. Von, Haller. 1966) ศึกษาถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า ความคิดเห็นทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้องค์กรได้มี

ด้านความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อ สภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความมั่นคงปลอดภัยขององค์กร มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยครบครันตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีระบบรักษาความปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยโดยรอบสถานที่ทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความรู้สึกปลอดภัยปฏิบัติอยู่ มีความรู้สึกปลอดภัย ทั้งนี้องค์กรยังมีการทำประกันกลุ่มให้ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้พนักงานมีทางเลือกในการเข้ารับการรักษา มีการตรวจสุขภาพประจำปีตลอดทุกปี องค์กรประกอบเหล่านี้ช่วยส่งเสริมทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

ด้านองค์การและการจัดการ สภาพแวดล้อม ด้านองค์การและการจัดการ มีผลต่อมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม ด้านองค์การและการจัดการในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงองค์กรมีการจัดการกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์เป็นอย่างดี มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างดี มีการกระจายอำนาจตามสายงานทำให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัวส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมไปถึง องค์กรมีการติดต่อสื่อสาร (Communication) ที่ดี มีการประชาสัมพันธ์ทำให้พนักงานรับรู้ข่าวสารได้อย่างชัดเจน และถูกต้องในทุกช่องทาง เมื่อพนักงานรับรู้ข่าวสารได้ดี ย่อมส่งผลทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อม ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมาก กล่าวคือ องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้พนักงานทราบอยู่เสมอ มีการชี้แจงข่าวสาร ทำให้พนักงานรับรู้นโยบาย กระบวนการทำงานขององค์กร ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมีคุณภาพที่ดี มีปริมาณที่เหมาะสม ประหยัดเวลา และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรน้อย ศิริเลขอนันต์ (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร ตั้งตรงไพโรจน์ (2545) กล่าวว่า การทำงานต่างๆ ภายในองค์กรนั้น จะต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพ สูงสุด ผู้บริหารจะต้องมียุทธวิธีในการทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ

ทฤษฎีของ Walton พบว่า ความคิดเห็นทั้ง 3 ด้านนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้องค์กรได้มี

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในระดับมากที่สุด เนื่องจาก องค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ จากการเข้าร่วมฝึกอบรมทั้งในหน่วยงานจัดขึ้น หรือจะเป็นภายนอกหน่วยงาน ทั้งนี้องค์กรยังมีการสร้างแหล่งการเรียนรู้ใหม่สำหรับบุคลากร และบุคคลภายนอก มีการเปิดคอร์สเรียนออนไลน์ Chula Mooc เรียนฟรีทุกคอร์ส สอนโดยคณาจารย์จากจุฬาฯ ประกอบไปด้วยคอร์สเรียนที่เป็นความรู้พื้นฐานจำเป็นสำหรับการทำงาน และทักษะในการดำรงชีวิต เพื่อฝึกทักษะทางความคิด ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในระดับมากที่สุด ทั้งนี้องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการทำงานร่วมกัน มีการจัดงานวันขึ้นปีใหม่ สัมมนาประจำปี เทศกาลลอยกระทง งานวันเกษียณอายุราชการ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างการบูรณาการทางสังคมให้กับพนักงาน กิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นทำให้พนักงานสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งผลทำให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดด้วย

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานไว้อย่างชัดเจน วันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเหมาะสมกับการทำงานในแต่ละวัน มีวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวที่ได้ใช้กับครอบครัว และไม่ทำให้พนักงานเกิดความตึงเครียด และเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน

ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพที่ดี มีปริมาณงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด ส่งผลทำให้องค์ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและความรวดเร็วในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยการจูงใจในทุกด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของ Herzberg (1972) กล่าวคือ การที่พนักงานมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก ย่อมส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากตามไปด้วย โดยความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ พนักงานสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ ส่งผลทำให้งานเกิดความสำเร็จสร้างความรู้สึกพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดการยอมรับนับถือ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจเกิดขึ้นในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี มีการให้กำลังใจต่อกันหรือการยอมรับในความสามารถของกันและกัน ในส่วนลักษณะของงาน (The Work itself) คือ พนักงานส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภาระงานอย่างชัดเจน งานที่ได้รับตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อได้รับงานที่ตนเองถนัดก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน และมีอำนาจในการรับผิดชอบตัดสินใจอย่างเต็มที่ ปราศจากการควบคุมแบบเข้มงวด ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานในองค์กร ทำให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค่าจูนมีมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับดีมาก สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยจูงใจ ช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของ Herzberg (1972) กล่าวคือ ถ้าพนักงานมหาวิทยาลัยมีปัจจัยค่าจูนมากก็จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นมากไปด้วย สามารถอธิบายได้ดังนี้ ค่าตอบแทน (Salary) พนักงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ ซึ่งผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เป็นที่พอใจของพนักงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพ ในส่วนความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง มีการติดต่อสื่อสารทางด้านวาจาหรือการแสดงออกอันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ การติดต่อประสานงานกัน กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีความสนิทสนมต่อกัน มีความจริงใจต่อกัน และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ความมั่นคงในงาน (Job Security) งานที่ทำมีความมั่นคง ยั่งยืน ไม่ทำให้นुकูลากรู้สึกสิ้นคลอนต่องานที่ปฏิบัติ ขจัดภาระล้นเกิน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง รวมไปถึงความมั่นคงขององค์กรด้วย การบังคับบัญชา (Supervision) ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในภาพรวมที่ดี ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลางาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Peterson and Plowman ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ คุณภาพงาน (Quality) พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน ตรงตามที่หน่วยงานของท่านกำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี คุณภาพของงานมีความครบถ้วนและเชื่อถือได้ ปริมาณงาน (Quantity) สามารถผลิตงานได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับจนเกิดความสำเร็จ ด้านเวลา (Time) พนักงานสามารถจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้

อย่างรวดเร็ว จัดการเวลาได้เหมาะสม มีความตรงต่อเวลาสามารถรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) พนักงานในองค์กรใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า มีการจัดสรรที่ดี สามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสมช่วยลดต้นทุนขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังประเด็นต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ เพศหญิง อายุ 20 – 29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี พนักงานกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงานที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 – 10 ปี หน่วยงานที่สังกัด คณะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นถึงเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานในกลุ่มนี้มากยิ่งขึ้น เนื่องจาก อายุ 20 – 29 ปี เป็นช่วงวัยที่ต้องการการเสริมสร้าง การสนับสนุน การส่งเสริมการพัฒนา เพื่อให้พนักงานสามารถดึงศักยภาพในการทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

2. สภาพแวดล้อม ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้เรื่อง ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งช่วยส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีต้นไม้ล้อมรอบสถานที่ทำงานส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างร่มรื่น มีอุปกรณ์สำนักงานที่ครบครัน ในเรื่องระบบการรักษาความปลอดภัย จุฬาลงกรณ์ฯ เองได้ให้ความสำคัญในส่วนนี้เป็นอย่างดี มีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอดทุกจุดโดยรอบสถานที่ทำงาน จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด จุฬาลงกรณ์ฯ จะต้องคงระดับความเป็นมาตรฐานในด้านความมั่นคงปลอดภัยนี้ไว้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่ต้องกังวล ช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก องค์กรควรพัฒนาและควรเอาใจใส่ในเรื่องการสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กร จะต้องมีการสื่อสารให้เข้าถึงบุคลากรในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับบน ลงไปถึงระดับล่าง

เพื่อให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานทุกระดับชั้น ทราบถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นอย่างดี เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรได้เปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้องค์กรจะต้องใส่ใจในด้านนี้ให้เป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น ควรจัดฝึกอบรม ให้พนักงานอยู่บ่อย ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้พนักงานอยู่ตลอดเวลา จัดฝึกอบรมให้ตรงกับสายงานที่พนักงานถนัด เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับพนักงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ และเพื่อช่วยส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. แรงจูงใจ ควรดำเนินการพัฒนา และปรับปรุงแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก องค์กรจะต้องให้ความใส่ใจในเรื่องของการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีเกินเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ องค์กรควรมีการยกย่องชื่นชมแสดงความยินดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ หรืออาจมอบเป็นของที่ระลึกให้แก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้านความก้าวหน้า ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก เพราะด้านนี้เป็นด้านที่ค่อนข้างมีความสำคัญต่อพนักงาน เมื่อพนักงานมีการผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกินความคาดหมาย หรือเกินเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ องค์กรควรพิจารณาถึงความก้าวหน้าให้กับพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้านความรับผิดชอบ ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก องค์กรจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน ควรให้หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างพอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อให้พนักงานสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านค่าตอบแทน ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากค่าตอบแทนปัจจัยหลักของการทำงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับภาระงาน ควรมีการปรับเงินเดือนให้กับพนักงานทุก ๆ ปี รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ต่อเป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย องค์กรต้องให้การสนับสนุน ทั้งหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย สนับสนุนให้หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรจะต้องปลูกฝังในเรื่องของความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งฝ่าย คอยสนับสนุนให้พนักงานทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทุกหน่วยงานสามารถร่วมกันทำงานได้ ทั้งนี้ องค์กรควรจัดกิจกรรมอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กร ได้ทำความรู้จักกัน ไม่ใช่รู้จักกันเพียงในหน่วยงานของตนเอง แต่จะต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงานด้วย

ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ความมั่นคงของงานถือเป็นส่วนสำคัญมากที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไร้กังวล องค์กรเองต้องมีความมั่นคง เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจ ไม่เกิดความระแวงถึงการขาดความมั่นคง เมื่อพนักงานขาดรู้สึกขาดความมั่นคง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลงตามลงไปด้วย ทั้งนี้องค์กรจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงต่อองค์กร และต่อพนักงานด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งต่อไป ควรศึกษาในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ ในด้านเพศนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อให้ด้านเพศมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อม ด้านองค์การและการจัดการ เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการกระจายอำนาจ เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ ด้านองค์การและการจัดการ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงด้านองค์การและการจัดการ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ควรศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขและพัฒนา เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

4. การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมไปยังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ควรมีการวิจัยแบบต่อเนื่องในองค์กรเพื่อเป็นการสำรวจถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- Bruce, J. (1990). Age and work performance in Non Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type
- Burr. (1981). ความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย
- Hammer. (1970). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนพิเศษ (Special Class Teachers) แห่งรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา
- Judge, T. A. (2001). The Job Satisfaction – job performance relationship : A Qualitative and quantitative review.
- Manning. (1977). สภาพความพึงพอใจและสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในรัฐเวอร์จิเนีย.
- Rodwell, J. J. (2004). Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge – intensive industry.
- Schmidt. (1975). ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
- Verbeeten, F. H. M. (2008). Performance management practices in public sector organization : Impact on performance
- กวรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2556). สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.
- ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม.
- โชติธัช มีเพียร. (2556). สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูคอร்பอเรชั่น จำกัด (มหาชน).
- ณัฐสุนันท์ พิศวงษ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1

- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7
- ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง.
- ธีรน้อย ศิริเลขอนันต์. (2552). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
- ปกรณ ธีรวณิชพันธุ์. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แบล็ค แอนด์ วิชซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง.
- มยุรี แก้วประภา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร.
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2448). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สุดใจ ทัดจันทร์ (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
- สุธี มหาลาภบุตร. (2548). ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).
- อนุชา ยันตรปกรณ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียดตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับเป็นข้อมูลนำไปพัฒนาองค์กร แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงาน ที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 438 คน

3. แบบสอบถามแต่ละขั้นตอนจะมีคำชี้แจงเฉพาะของตอนนั้น ๆ เพื่อให้แบบสอบถามเป็นไป อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ขอความกรุณาท่านได้ตอบให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริง คำตอบของท่านทุกข้อมีค่าต่อการศึกษาครั้งนี้มาก และข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลกระทบหรือเป็นผลเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์ของข้อมูลในภาพรวมเพื่อการศึกษาเท่านั้น

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) น้อยกว่า 20 ปี 2) 20 – 29 ปี 3) 30 – 39 ปี
 4) 40 – 49 ปี 5) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

4. ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

- 1) กลุ่มบริหารจัดการ 2) กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ
 3) กลุ่มบริการ

5. ระยะเวลาในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1 – 10 ปี
 3) 11 – 20 ปี 4) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. หน่วยงานที่สังกัด

- 1) คณะ
 2) วิทยาลัย
 3) สถาบัน
 4) สำนัก

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 15,000 บาท
 2) 15,001 – 25,000 บาท
 3) 25,001 – 35,000 บาท
 4) 35,001 – 45,000 บาท
 5) มากกว่า 45,000 บาท

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
1.1 องค์กรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ปลอดภัย ทันสมัย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม					
1.2 องค์กรมีการทำประกันชีวิตให้ตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับการดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ไม่สัมผัสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ					
2. ด้านองค์การและการจัดการ					
2.1 องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2.2 องค์กรให้ความสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารจัดการหน่วยงานในองค์กรเป็นอย่างดี					
2.3 องค์กรให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจตามสายงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัว					
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
3.1 องค์กรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคลากรทราบอยู่เสมอ					
3.2 องค์กรมีการชี้แจงข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทราบอย่างชัดเจน					
3.3 บุคลากรสามารถรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ					
4.1 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถโดยการเข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาที่องค์กรจัดขึ้น					
4.2 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ท่านที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่างานประจำที่ทำอยู่					
4.3 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่					
5. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
5.1 องค์กรมีการจัดสัมมนาประจำปีเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร					
5.2 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.3 องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงาน ไม่มีอคติต่อกัน ร่วมมือกัน					
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
6.1 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด ป่วยง่าย					
6.2 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
6.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานต่อวันอย่างชัดเจนและเหมาะสม					

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามความคิดเห็นต่อแรงจูงใจ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
7.1 ท่านได้รับความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
7.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
8. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
8.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีและ ไม่เกิดความเสียหายต่องานที่ท่านทำ					
8.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับ มอบหมายจนสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย					
9. ด้านความก้าวหน้า					
9.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนท่านในการ เลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส					
9.2 หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่าง เป็นธรรม					
10. ด้านความรับผิดชอบ					
10.1 ท่านพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ไม่มีการควบคุม อย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน					
10.2 ท่านพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ ท่านได้รับมอบหมาย					
11. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11.1 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามภาระงาน ตามความรู้และความถนัดของตนเอง					
11.2 หน่วยงานของท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน และถูกต้อง					

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
12. ด้านค่าตอบแทน					
12.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
12.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
13. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
13.1 หัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสาร ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อท่านอยู่เสมอ					
13.2 หัวหน้างานมีความจริงใจต่อท่าน มีความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
14. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
14.1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี					
14.2 ท่านได้รับการให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ต้องการ					
15. ด้านความมั่นคงในงาน					
15.1 ท่านมีความพอใจต่อความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
15.2 ท่านมีความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงของตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่					
16. ด้านการบังคับบัญชา					
16.1 ท่านได้รับความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานจากผู้บังคับบัญชา					
16.2 ผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงาน แนะนำวิธีการทำงานและให้ข้อเสนอแนะอย่างละเอียด					

ตอนที่ 5 : แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
17. ด้านคุณภาพงาน					
17.1 งานของท่านมีคุณภาพและตรงตามมาตรฐาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้					
17.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เชื่อถือได้					
18. ด้านปริมาณงาน					
18.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีปริมาณงานที่เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่เสมอ					
18.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของ ปริมาณงานที่ได้รับเพื่อให้เกิดความสำเร็จ					
19. ด้านเวลา					
19.1 ท่านมักจะตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
19.2 ท่านมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับปรุง การปฏิบัติงานเพื่อความสะดวก และรวดเร็วขึ้น					
20. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
20.1 ท่านใช้ทรัพยากรทางด้านเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีขององค์กรที่มีอย่างคุ้มค่า					
20.2 ท่านสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้เหมาะสมกับงานและสามารถลดต้นทุนได้เป็นอย่างดี					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ	วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กীরตอังกูร	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.จรินทร์ จารุเสน	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. อาจารย์ ดร.ณัฐินี สุวานะจาโร	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 1384 /2565
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญาโท

เพื่อให้การทำปริญญาโทดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 10189/2563 ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2563 เรื่อง การมอบอำนาจให้ผู้บริหารแทนอธิการบดี แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญาโท (สอบปากเปล่า) ของ นางสาวณฤมล เตียวไพบุลย์ รหัสประจำตัว 59199130065 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ดังนี้

1. ผศ.ดร.จิโรจน์ บุณศิริ ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย)
2. อ.ดร.กัลยภัคดี กิริตอังกูร กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)
3. ผศ.ดร.สันติ เต็มประเสริฐสกุล กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร)

กำหนดวันสอบปริญญาโทวันที่ 7 มีนาคม 2565 เวลา 09.00-11.00 น. สอบแบบระบบออนไลน์
คณะกรรมการสอบปริญญาโทมีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญาโท โดยประเมินความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ ที่มีการลงนามได้ข้อเสนอแนะโดยประธานคณะกรรมการสอบ ส่งหลักฐานตามแนวทางการเบิกจ่ายค่าตอบแทน ของบัณฑิตวิทยาลัย ภายในวันสอบ
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญาโทตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) ตรวจสอบการคัดลอกปริญญาโท และควบคุมการทำปริญญาโทฉบับสมบูรณ์จนนิสิตส่ง ปริญญาโทเข้าระบบของมหาวิทยาลัย พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญาโท/ ปริญญาโท (บว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 30 วันหลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใน วันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญาโทฉบับสมบูรณ์ ตามปฏิทินการศึกษาที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการ เมื่อนิสิตส่งเล่มปริญญาโทฉบับ สมบูรณ์ โดยนิสิตจะต้องส่งเล่มฉบับสมบูรณ์เข้าระบบ i-Thesis และนำส่ง 1)ใบคะแนน บว.432 ที่มีภาระบุ % ข้ำซ้อน 2)ใบ DOCUMENTS FOR SUBMISSION OF COMPLETE THESIS 3)ต้นฉบับปริญญาโทที่มีบาร์โค้ด 4)หน้าที่มีลายเซ็นคณะกรรมการสอบฯ ภายในวันที่ 22 เมษายน 2565 (30 วันทำการ) และขอเลื่อนส่งได้ไม่เกิน 15 วันทำการ คือวันที่ 18 พฤษภาคม 2565 หากไม่ส่งในระยะเวลาที่กำหนด บัณฑิตวิทยาลัยจะถือว่าผลการสอบครั้งนี้ “โมฆะ” และ นิสิตจะต้องดำเนินการสอบปากเปล่า ใหม่ทั้งหมด

สั่ง ณ วันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ 800 /2564
เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

เพื่อให้การทำปริญญาโทดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 29 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2559 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 10189/2563 ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2563 เรื่อง การมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ดังนี้

อาจารย์ ดร.กัลยภักดิ์ กิริตอังกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและควบคุมดูแลการทำปริญญาโท นางสาวณมล เทียวไพบุลย์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัสประจำตัว 59199130065 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นไปจนนิสิตสำเร็จการศึกษา

สั่ง ณ วันที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2564

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวนฤมล เตียวไพฑูลย์
วัน เดือน ปี เกิด	22 มิถุนายน 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	5001/44 ถนนดินแดง แขวงดินแดง เขตดินแดง กทม. 10400

